



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Inclusão e Felicidade no trabalho: O papel mediador da Inteligência Emocional.**

Mariana Lopes Batista Freitas Peste

Mestrado em Gestão

Orientador:

Prof. Doutor João José da Silva Pissarra, Professor Auxiliar  
Convidado,  
ISCTE Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2024



BUSINESS  
SCHOOL

---

Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

**Inclusão e Felicidade no trabalho: O papel mediador da  
Inteligência Emocional.**

Mariana Lopes Batista Freitas Peste

Mestrado em Gestão

Orientador:

Prof. Doutor João José da Silva Pissarra, Professor Auxiliar  
Convidado,  
ISCTE Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2024

## **Agradecimentos**

Ao finalizar esta dissertação, é com enorme gratidão que olho para todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste objetivo pessoal a que me propôs. O percurso académico é repleto de desafios, mas também de grandes aprendizagens e conquistas, que só foram possíveis com o apoio e a motivação de todos os que me acompanharam ao longo desta jornada.

Em primeiro lugar, gostaria de expressar o meu sincero agradecimento ao meu orientador, cuja disponibilidade, atenção e orientação constantes foram fundamentais ao longo de todo o processo. Os seus conhecimentos e a sua empatia proporcionaram-me o apoio necessário para enfrentar os desafios desta investigação. Obrigada por todas as palavras motivadoras e de conforto tal como todas as valiosas sugestões que me transmitiu.

Agradeço também, de forma especial, ao Afonso, companheiro incansável, que esteve presente diariamente, motivando-me e apoiando-me em todos os momentos tornando-os mais bonitos e mais fáceis. A sua paciência e incentivo foram essenciais para que eu me mantivesse focada e determinada ao longo destes meses.

Aos meus amigos, o meu profundo reconhecimento por todo o apoio e carinho. Quero agradecer, em particular, à Bruna e à Carolina, sempre dispostas a ajudar e a oferecer uma palavra amiga. A vossa amizade tornou este caminho muito mais leve e gratificante.

Por fim, e o mais importante, quero agradecer aos meus pais a sua presença, amor incondicional e apoio constante, o que me permitiu crescer e aprender sempre mais. Foram eles que me proporcionaram as oportunidades e os valores que me trouxeram até aqui. A sua confiança e amor em mim foi, sem dúvida, o meu maior pilar ao longo deste percurso.



## **Resumo**

Este estudo teve como objetivo investigar o papel da inteligência emocional na relação entre a inclusão e a felicidade no trabalho, bem como explorar o impacto de variáveis moderadoras, como a idade e o setor de atividade. Através de uma metodologia quantitativa, a recolha de dados foi realizada com recurso a um questionário aplicado a uma amostra diversificada de trabalhadores.

Os resultados indicaram que a inclusão tem um efeito direto e significativo na felicidade no trabalho, sugerindo que os trabalhadores que se sentem mais incluídos experienciam níveis superiores de bem-estar laboral. Para além disso, constatou-se que a inteligência emocional atua como mediadora nesta relação, robustecendo os efeitos positivos da inclusão sobre a felicidade no trabalho. Contudo, ao inserir a felicidade geral no modelo, a mediação da inteligência emocional foi anulada, demonstrando que a felicidade geral tem um impacto sobre a felicidade no trabalho.

Sobre as variáveis moderadoras, a análise revelou que a idade e o sector de atividade não são significativos na relação entre inclusão e felicidade no trabalho, indicando que o impacto da inclusão é transversal a grupos etários e setores profissionais.

Em suma, os resultados deste estudo salientam a importância de promover ambientes de trabalho inclusivos e o desenvolvimento de competências emocionais nos trabalhadores, com o propósito de maximizar o seu bem-estar e felicidade laborais. A criação de ambientes organizacionais que valorizem a inteligência emocional e a felicidade geral contribui para uma maior satisfação e produtividade no trabalho, tornando-se estes numa vantagem competitiva para a organização.

**Palavras-Chave:** Inclusão; Inteligência Emocional; Felicidade no Trabalho; Felicidade; Ambiente de Trabalho; Organizações.

### **Códigos de classificação JEL:**

**J28** Safety, Job Satisfaction, Related Public Policy

**L2** Firm Objectives, Organization, and Behavior



## **Abstract**

The aim of this study was to investigate the role of emotional intelligence in the relationship between inclusion and happiness at work, as well as to explore the impact of moderating variables such as age and sector of activity. Through a quantitative methodology, data was collected using a questionnaire applied to a diverse sample of workers.

The results indicated that inclusion has a direct and significant effect on happiness at work, suggesting that workers who feel more included experience higher levels of well-being at work. Moreover, it was found that emotional intelligence acts as a mediator in this relationship, strengthening the positive effects of inclusion on happiness at work. However, when general happiness was included in the model, the mediation of emotional intelligence was cancelled out, demonstrating that general happiness has an impact on happiness at work.

Regarding the moderating variables, the analysis revealed that age and sector of activity are not significant in the relationship between inclusion and happiness at work, indicating that the impact of inclusion occurs across age groups and professional sectors.

In short, the results of this study highlight the importance of promoting inclusive work environments and the development of emotional skills in workers, with the aim of maximising their workplace well-being and happiness. Creating organisational environments that value emotional intelligence and general happiness contributes to greater job satisfaction and productivity, turning it into a competitive advantage for the organisation.

**Keywords:** Inclusion; Emotional Intelligence; Happiness at Work; Happiness; Work Environment; Organizations.

### **JEL Classification:**

**J28** Safety, Job Satisfaction, Related Public Policy

**L2** Firm Objectives, Organization, and Behavior



## Índice

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| Agradecimentos                              | i   |
| Resumo                                      | iii |
| Abstract                                    | v   |
| Lista de Abreviaturas                       | ix  |
| Índice de Figuras                           | x   |
| Capítulo I. Introdução                      | 1   |
| Capítulo II. Revisão de Literatura          | 3   |
| Enquadramento Teórico                       | 3   |
| Inclusão laboral                            | 3   |
| Felicidade                                  | 5   |
| Felicidade laboral                          | 6   |
| Inteligência Emocional                      | 7   |
| Inteligência Emocional no Local de Trabalho | 8   |
| Modelo de Investigação                      | 8   |
| Capítulo III. Metodologia                   | 13  |
| Natureza do Estudo                          | 13  |
| Caraterísticas da Amostra                   | 13  |
| Procedimento                                | 15  |
| Medidas e Instrumentos                      | 15  |
| Capítulo IV. Resultados                     | 17  |
| Discussão dos Resultados                    | 18  |
| Capítulo V. Conclusões                      | 23  |
| Limitações do Estudo                        | 23  |
| Impactos para a Gestão                      | 24  |
| Investigação Futura                         | 25  |
| Conclusões Gerais                           | 26  |

|               |                                           |    |
|---------------|-------------------------------------------|----|
| Capítulo VI.  | Referências Bibliográficas                | 29 |
| Capítulo VII. | Anexos                                    | 35 |
|               | Anexo A. Questionário                     | 35 |
|               | Anexo B. Análise descritiva das variáveis | 41 |
|               | Anexo C. Testes de Hipóteses              | 47 |

## **Lista de Abreviaturas**

|        |                                           |
|--------|-------------------------------------------|
| AAE    | Autoavaliação Emocional                   |
| AEO    | Avaliação emocional dos outros            |
| ESG    | Environmental, Social, and Governance     |
| Ftotal | Felicidade Total                          |
| FTrab  | Felicidade no trabalho                    |
| HAW    | Happiness at Work                         |
| IC     | Intervalo de Confiança                    |
| IE     | Inteligência Emocional                    |
| ITotal | Inclusão Total                            |
| RE     | Regulação das Emoções                     |
| SPSS   | Statistical Package for Social Science    |
| UE     | Utilização das Emoções                    |
| WLEIS  | Wong and Law Emotional Intelligence Scale |

## Índice de Figuras

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Figura 2. 1- Modelo bidimensional de inclusão .....        | 4  |
| Figura 2. 2- Hipótese 1 .....                              | 9  |
| Figura 2. 3- Hipótese 2 .....                              | 9  |
| Figura 2. 4- Hipótese 3 .....                              | 10 |
| Figura 3. 1- Distribuição por Género .....                 | 13 |
| Figura 3. 2- Distribuição de situação contratual .....     | 14 |
| Figura 3. 3- Distribuição de dimensão da organização ..... | 14 |
| Figura 4. 1- Matriz de Correlações .....                   | 17 |

## **Capítulo I. Introdução**

Nesta dissertação procura-se investigar a forma como as práticas organizacionais inclusivas influenciam a felicidade no trabalho. Simultaneamente, procura-se analisar o impacto que as referidas práticas têm no nível de inteligência emocional do trabalhador e de que forma a própria inteligência emocional pode atuar como um fator mediador dessa relação.

A presente pesquisa pretende compreender como a inclusão social dentro do contexto organizacional se relaciona com a felicidade laboral. Atualmente, observamos mudanças constantes no mundo empresarial e uma intensa procura por trabalhadores altamente eficientes, motivados e fortemente comprometidos no trabalho. Nesse sentido, a inclusão tem sido identificada como um fator-chave na gestão da diversidade nas organizações (Mehta, 2000) na medida em que permite que os trabalhadores se sintam valorizados, respeitados e apoiados no seu local de trabalho, independentemente das suas diferenças sociodemográficas, culturais ou de personalidade (Cox, 1994; Mor Barak, 2017; Nishii, 2013; Shore et al., 2011). A inclusão poderá ser um fator influente na felicidade no trabalho, representando esta um estado emocional positivo resultante da avaliação do trabalho ou das experiências profissionais (Locke, 1976).

Uma das principais preocupações das organizações atualmente passa por compreender como podem construir ambientes trabalhos onde os trabalhadores se sintam felizes, alegres e satisfeitos no local de trabalho. Esta preocupação surge da evidência empírica de os trabalhadores com índices positivos de felicidade, demonstrarem melhor desempenho e eficiência, o que contribui para as organizações alcançarem os seus objetivos de forma eficiente (Hartel e Page, 2009; Eby, Mahar e Butts, 2010; Nelson e Knight, 2010).

No atual ambiente económico, caracterizado por um mercado incerto e competitivo, compreende-se que atitudes positivas podem tornar-se uma vantagem competitiva e de sucesso para as organizações (Guest, 2017). Assim, a inteligência emocional tem ganho importância, uma vez que se refere à capacidade dos indivíduos para reconhecer, compreender, processar e influenciar ativamente as suas próprias emoções, bem como as dos outros, a fim de orientar sentimentos, pensamentos e comportamentos subsequentes (Mayer & Salovey, 1997).

Deste modo, o presente estudo tem como o primeiro objetivo demonstrar a importância da relação entre a inclusão laboral e a felicidade no trabalho. A investigação analisa os diferentes elementos que compõem a inclusão, desde políticas à cultura organizacional, por forma a evidenciar como a presença de um ambiente inclusivo não apenas promove um sentimento de pertença e integração, mas está também intrinsecamente ligado à felicidade laboral dos

trabalhadores. Através desta análise, procurar-se-á obter *insights* que enriqueçam a compreensão académica do tema, mas também inspirar práticas organizacionais mais inclusivas.

Outro objetivo desta dissertação foca-se/passa por estudar como a inteligência emocional tem um papel mediador na relação entre a inclusão e felicidade laboral. Procura-se investigar a importância das competências emocionais na gestão de relações e na resolução de conflitos; e como o nível de inteligência emocional pode potenciar benefícios na inclusão, através da mitigação de conflitos, promovendo assim um clima organizacional positivo.

O estudo é composto por cinco capítulos, que visam expor a investigação realizada e a compreensão dos resultados obtidos. No Capítulo I, denominado “Introdução”, são estabelecidos os fundamentos iniciais do estudo, sendo abordado o problema de investigação, bem como as motivações e objetivos da pesquisa. Para além disso, o capítulo contextualiza o tema e detalha a estrutura da tese, permitindo uma antevisão dos capítulos subsequentes.

O Capítulo II é dedicado à Revisão de Literatura, onde são exploradas as quatro variáveis centrais do estudo: A inclusão nas organizações, a felicidade geral, a felicidade laboral e a inteligência emocional.

No Capítulo III, intitulado “Metodologia”, são detalhados os procedimentos metodológicos adotados no estudo. Aqui, são descritas a natureza do estudo; as características da amostra utilizada; os procedimentos de recolha e análise de dados; bem como os instrumentos e medidas utilizados para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados.

O Capítulo IV apresenta os Resultados obtidos na pesquisa. Este capítulo abrange a análise detalhada das variáveis em estudo e os testes às hipóteses formuladas. Através de modelos estatísticos, executados no *software* SPSS, os resultados são interpretados e discutidos.

Por fim, o Capítulo V, designado “Conclusões”, reúne as conclusões da investigação, sendo abordadas as limitações da pesquisa, as implicações práticas para a gestão e sugestões para pesquisas futuras. Este capítulo encerra a tese, proporcionando uma reflexão abrangente sobre os resultados obtidos e seu significado para o campo de estudo.

Para além dos capítulos principais, a presente tese inclui ainda uma secção de referências bibliográficas e anexos, oferecendo recursos adicionais e documentando detalhes específicos da pesquisa empírica conduzida.

## Capítulo II. Revisão de Literatura

### Enquadramento Teórico

#### Inclusão laboral

O conceito de inclusão apresenta diferentes definições na literatura, uma vez que é objeto de estudo de várias disciplinas académicas, como a psicologia social (Ellemers & Jetten, 2013) e a educação (Koster, Nakken, Pijl, & van Houten, 2009).

Miller (1998) descreveu a inclusão como a medida que determina se diferentes indivíduos têm permissão para participar e são capazes de contribuir plenamente num grupo/organização. Por sua vez, Mor Barak (2014) definiu a inclusão como um processo de integração através do qual os indivíduos se sentem parte de uma estrutura organizacional, sendo valorizadas as suas características e perspetivas únicas.

De acordo com Shore et al. (2018), os termos “diversidade” e “inclusão” surgem frequentemente associados e relacionados. No entanto, a diversidade está relacionada com a composição da força de trabalho em termos de características sociodemográficas, como género, raça, idade ou orientação sexual (Shore et al., 2011). Assim sendo, a diversidade foca-se na presença de diferentes grupos na organização e a inclusão diz respeito à forma como esses grupos são tratados e integrados.

Cox (1991) enfatizou a importância de um ambiente de trabalho em que todos os indivíduos, independentemente das suas diferenças, se sintam respeitados e tenham o mesmo acesso a oportunidades. A inclusão, nesse sentido, é vista como um facilitador de igualdade e justiça organizacional.

Shore et al. (2011) introduziram um modelo bidimensional de inclusão (Figura 2.1), que integra duas dimensões principais: a pertença e a singularidade.

|                                | Fraco sentimento de Pertença                                                                                                                                                         | Elevado sentimento de Pertença                                                                                                                |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | Exclusão                                                                                                                                                                             | Assimilação                                                                                                                                   |
| Fraco valor da Singularidade   | O indivíduo não é considerado um membro da organização com valor único no grupo, porém existem outros indivíduos que o são.                                                          | O indivíduo é um membro integrado do grupo, mas quando se confronta com a cultura organizacional dominante a sua singularidade não prevalece. |
|                                | Diferenciação                                                                                                                                                                        | Inclusão                                                                                                                                      |
| Elevado valor da Singularidade | O indivíduo não é visto como um membro da organização no grupo de trabalho, porém o seu valor único é reconhecido como valioso e necessário para os objectivos do grupo/organização. | O indivíduo é considerado um membro pleno e integrado da organização, sendo a sua singularidade incentivada no grupo de trabalho.             |

Figura 2. 1- Modelo bidimensional de inclusão

Fonte: adaptado de Shore et al. (2011)

A pertença refere-se ao grau em que os trabalhadores se sentem aceites e integrados no grupo, enquanto a singularidade diz respeito à capacidade dos indivíduos de expressarem as suas características únicas sem medo de serem discriminados. Ainda que existam diferentes definições de inclusão, a estrutura bidimensional de Shore *et al.* (2011) apresenta uma perspectiva única, em concordância com a teoria da distinção ótima de Brewer (1991), que complementa essa visão argumentando que os indivíduos têm uma necessidade fundamental de se sentirem parte de um grupo, enquanto mantêm a sua identidade única.

No extremo do espectro está a combinação de baixa pertença/pouca exclusividade a que chamamos de exclusão. Nesta situação, o indivíduo não é tratado como um *insider* organizacional com valor único no grupo de trabalho, porém existem outros funcionários ou grupos que o são. Quando a necessidade de pertença não é concretizada podem verifica-se consequências em termos cognitivos, emocionais, comportamentais e de saúde (Baumeister, DeWall, Ciarocco, & Twenge, 2005; Blackh.).

A literatura revela que a inclusão laboral traz uma série de benefícios para as organizações. Além de promover um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, a inclusão está associada a maiores níveis de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e menor rotatividade de trabalhadores (Randel et al., 2018). A inclusão também pode levar a melhores resultados de desempenho, uma vez que trabalhadores que se sentem incluídos tendem a ser mais empenhados/comprometidos e motivados, contribuindo com as suas ideias e competências para a resolução de problemas e inovação (Roberson, 2006).

Atualmente, as medidas de *ESG* (Environmental, Social, and Governance) representam um compromisso das organizações com práticas que vão além do lucro, abrangendo preocupações

sociais, ambientais e de governança no seu modelo de negócio. De acordo com Henisz et al. (2019), organizações que adotam práticas sólidas de ESG tendem a fortalecer a inclusão e a diversidade, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. Denote-se que quando as organizações criam um ambiente inclusivo é mais provável que consigam atrair e reter talento diverso, o que é crucial num mercado de trabalho cada vez mais globalizado e competitivo (Thomas & Ely, 1996). Essas práticas não só ajudam a atrair e reter talentos, mas também aumentam o envolvimento e a satisfação dos trabalhadores (Grewatsch & Kleindienst, 2017). A inclusão, nesse sentido, torna-se um pilar fundamental para uma abordagem de ESG bem-sucedida, contribuindo para a sustentabilidade a longo prazo da organização

Apesar dos muitos benefícios, promover a inclusão no local de trabalho não é isento de desafios. A inclusão exige que as organizações renovem continuamente as suas políticas e práticas, garantindo que todos os trabalhadores tenham oportunidades iguais de participação e sucesso, o que pode ser uma tarefa complexa (Cox, 1991). Outro desafio é a presença de preconceitos que podem dificultar o pleno envolvimento de trabalhadores de grupos sub-representados, levando a sentimentos de exclusão ou discriminação velada (Mor Barak, 2014).

### Felicidade

Ao longo do tempo, a felicidade foi pensada e estudada de várias formas, por diversas áreas de estudo, desde filósofos a cientistas sociais (Fisher, 2010). Assim, a definição da felicidade é um tema bem mais antigo do que as recentes pesquisas efetuadas sobre o mesmo o possam sugerir, existindo um vasto e crescente número de estudos que procuram definir este conceito (Amorim e Campos, 2002; Bendassolli, 2007; Kesebir e Diener, 2008, referido por Fisher, 2010).

No entanto, a literatura sobre o tema da felicidade divide-se em duas visões principais: as perspetivas hedónicas e as perspetivas eudemónicas (Agbo & Ngwu, 2017; Fisher, 2010; Ryan & Deci, 2001).

A abordagem hedónica foca-se sobretudo no bem-estar subjetivo, apresentado dois componentes correlacionados: julgamentos sobre a satisfação com a vida- avaliados globalmente e em domínios específicos como relacionamentos, saúde, trabalho e lazer- e o equilíbrio afetivo ou a preponderância de sentimentos positivos relativamente a sentimentos negativos (Diener, Suh, Lucas e Smith, 1999; Schimmack 2008). Pesquisas recentes sobre a estrutura do afeto, do humor e das emoções humanas, parecem indicar que a dimensão mais importante na descrição das experiências afetivas é o tom hedónico (Watson, Wiese, Vaidya e Tellegen, 1999).

Paralelamente, a perspectiva eudemónica foca-se no reconhecimento das ações virtuosas de uma pessoa, ou seja, fazer o que é moralmente correto (Diener, 1984; Ryan & Deci, 2001). Por outras palavras, significa que a virtude é o padrão normativo com o qual a vida das pessoas pode ser julgada (Diener, 1984). Nesta perspectiva, a avaliação da felicidade é feita pelo observador e não pelo indivíduo, dado que o critério de felicidade não é o julgamento subjetivo do indivíduo, mas sim o quadro de valores do observador (Diener, 1984). Esta perspectiva investiga o potencial humano (bem-estar eudemónico) e refere-se ao bem-estar psicológico (Ryan & Deci, 2001).

A literatura sugere que a felicidade hedónica, conceptualizada como mera busca de experiências prazerosas, é insustentável a longo prazo na ausência de bem-estar eudemónico. Quando aspetos hedónicos e eudemónicos do bem-estar são medidos, estes são razoavelmente correlacionados, e alguns investigadores questionam a utilidade da distinção no trabalho empírico (Kashdan, Biswas-Diener e King, 2008; Waterman, Schwartz e Conti, 2008).

### Felicidade laboral

A felicidade no trabalho pode ser definida como o estado de felicidade e bem-estar que os indivíduos experimentam em relação às suas atividades profissionais (Sender & Fleck, 2017; Salas-Valina et al., 2018). A relação entre a felicidade e o trabalho tem sido objeto de estudo, sendo analisada a três níveis: nível transiente, pessoal e de unidade.

Em primeiro lugar, o nível transiente é usado para descrever estados emocionais ou estados de espírito de curta duração que as pessoas possam experimentar, seja o gosto pela tarefa ou o humor momentâneo no trabalho. Por sua vez, ao nível pessoal procura-se entender porque é que existem diferenças de felicidade entre diferentes pessoas, seja através da felicidade no trabalho, da dedicação ou do bem-estar.

Por último, o nível de grupo compreende que a experiência pessoal da pessoa é a referência, e os fatores ao nível do grupo são criados agregando as experiências pessoais ou traços individuais dos membros do coletivo - humor médio do grupo, felicidade no trabalho média do grupo (Fisher, 2010).

De acordo com Chiumento (2007), a felicidade no local de trabalho é desfrutar das boas relações laborais, desenvolvimento de carreira, sentir-se valorizado e bem tratado, sendo um aspeto muito importante para as empresas e organizações, uma vez que esta se traduz em melhores resultados para as empresas através de mais produtividade e desempenho (Sender & Fleck, 2017; Soliman 2022; Lyubomirsky et al., 2005).

Adicionalmente, a felicidade no trabalho está associada a uma melhor qualidade de vida e bem-estar geral dos indivíduos (Salas-Valina et al., 2018). A promoção da felicidade no trabalho não apenas reduz o impacto de conflitos e stress nos colaboradores, mas também melhora o clima organizacional e a produtividade da equipa (Sender & Fleck, 2017; Lyubomirsky et al., 2005).

Desta forma, a investigação sobre a felicidade no local de trabalho sublinha a importância da felicidade dos trabalhadores para o funcionamento e a rentabilidade das empresas. Os investigadores e os gestores devem prestar uma atenção constante a este tema, a fim de encontrar condições de trabalho mais saudáveis e mais produtivas.

### Inteligência Emocional

Inteligência emocional (IE) é um conceito psicológico que tem recebido cada vez mais atenção e estudo. Os primeiros autores a publicar um estudo científico sobre a IE foram Salovey e Mayer (1990). Posteriormente, reviram e ampliaram a sua definição inicial e propuseram uma das definições de IE que obteve maior aceitação: “a capacidade de perceber com precisão, avaliar e expressar emoções, a capacidade de aceder e/ou gerar sentimentos quando estes facilitam o pensamento, a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de regular as emoções para promover o crescimento emocional e intelectual” (Mayer & Salovey, 1997, p. 10).

Nessa perspectiva, a IE é conceptualizada como “um conjunto de habilidades inter-relacionadas que os indivíduos possuem para lidar com as emoções” segundo a qual IE é “a capacidade de reconhecer os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerirmos bem as emoções em nós mesmos” e nas nossas relações (Goleman, 1998, p. 317).

De acordo com esta conceptualização, a IE envolve um conjunto de competências emocionais que permitem às pessoas adaptar o seu funcionamento pessoal às exigências do seu trabalho e do ambiente, de modo que a IE seja observada quando uma pessoa demonstra as competências emocionais corretas nos momentos apropriados e com suficiente frequência para ser eficaz na prática (Boyatzis et al., 2000). Concentrando-se nas competências emocionais, McClelland (1973) chama-as de diferenciadores críticos do desempenho individual no trabalho.

A IE está ainda relacionada com traços de personalidade. Estudos têm mostrado que a IE está associada a traços como sociabilidade, amabilidade e estabilidade emocional (Petrides & Furnham, 2001).

### Inteligência Emocional no Local de Trabalho

A IE tem sido estudada em relação a diversos aspetos, como desempenho no trabalho, satisfação no trabalho e bem-estar psicológico (Mayer et al., 2008).

Várias obras da literatura levantaram a hipótese de a IE afetar o modo como o trabalhador se relaciona com os seus colegas de equipa, o processo que ele utiliza para resolver conflitos, como lida com a sobrecarga de tarefas e com o seu desempenho geral no trabalho (Brackett et al., 2011). De acordo com Miao et al., (2016) funcionários com maior IE são capazes de compreender e controlar as suas emoções para alcançar os melhores resultados no local de trabalho. Miao et al. (2016) explicaram que a equipa é capaz de usar as suas próprias emoções e inteligência para aumentar o seu nível de satisfação no trabalho, já que a IE ajuda a viver sentimentos mais positivos no trabalho.

Goleman (1998) sugeriu que a IE pode ajudar a alcançar comportamento adaptativo e produtivo dentro da organização. Goleman explicou ainda a importância da competência emocional para todos os diferentes níveis de gestão, como tal, no espectro de adaptabilidade do pessoal da linha de frente; a IE pode desempenhar um papel particularmente significativo na adaptabilidade dentro das organizações.

### **Modelo de Investigação**

Shore et al. (2011) propuseram um modelo conceptual de inclusão no local de trabalho baseado em duas dimensões (pertença e singularidade) que são sugeridos na teoria da distintividade ótima (ODT; Brewer, 1991) – temas que também surgiram na literatura sobre diversidade e inclusão. Brewer (1991) sugeriu que a identificação social é alcançada através de um equilíbrio entre as duas necessidades, o que Shore et al. (2011) refere como pertença e singularidade. A necessidade de pertencer é a motivação para formar e manter relacionamentos fortes e estáveis com outras pessoas. Para satisfazer uma necessidade humana fundamental de pertença, as pessoas precisam de ter interações frequentes e positivas e de se sentirem aceites num grupo estável (Baumeister & Leary, 1995). Mas, os indivíduos também têm uma necessidade fundamental de se verem como seres únicos e diferenciados (Snyder & Fromkin, 1980). Alguns investigadores acreditam que as duas necessidades, a pertença e a singularidade, podem ser opostas se forem procuradas ao mesmo nível (por exemplo, nível intragrupo, Brewer & Roccas, 2001).

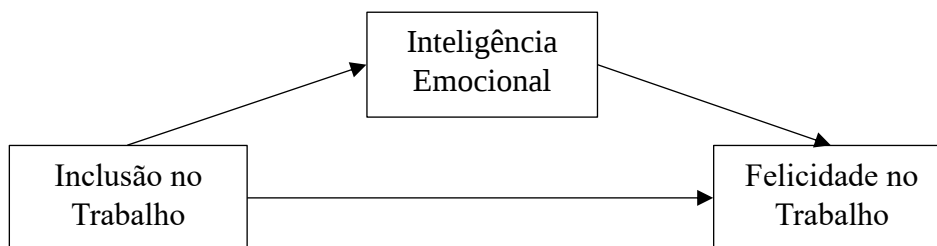
Neste sentido é importante referir que as pessoas se sentem mais felizes no seu local de trabalho quando demonstram prazer, se sentem comprometidas, têm bons relacionamentos,

pertencem a algo maior e realizam os seus próprios objetivos (Seligman, 2002, referido por Park et al., 2004). Algumas pesquisas mostraram que pessoas relativamente mais felizes também são mais produtivas (Wright et al., 2002) e mais persistentes nas suas tarefas (Sarason et al. 1986).

Trabalhadores mais felizes tendem a gostar mais do trabalho e são mais eficazes, criativos e colaborativos (Revesencio 2015). Como as pessoas felizes mostram maior sensibilidade às oportunidades no trabalho, são mais prestativas, confiantes e otimistas (Bakker et al., 2008), estas acabam por ser mais propensas a procurar a perfeição no seu trabalho.

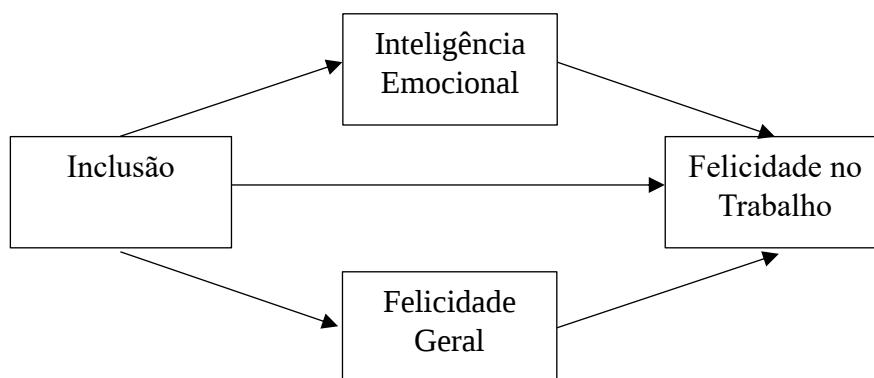
Assim, e tendo em conta os objetivos desta investigação, apresentamos as hipóteses que serão testadas neste estudo:

**H:1:** A relação entre a inclusão e a felicidade no trabalho é mediada pela inteligência emocional;



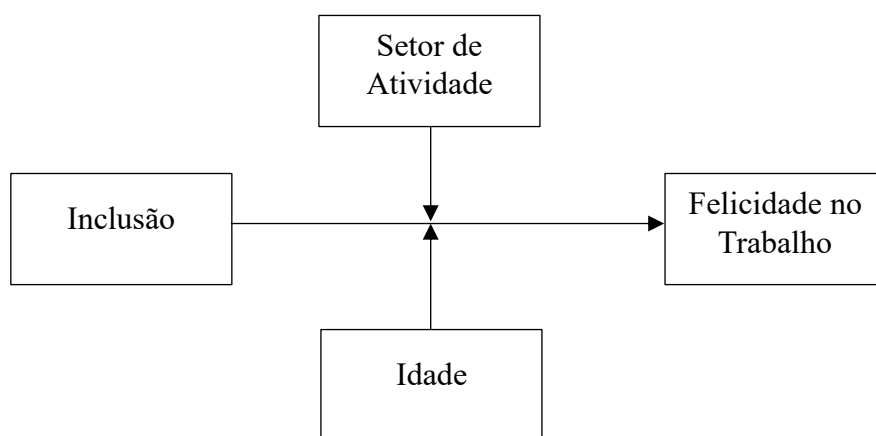
*Figura 2. 2- Hipótese 1*

**H:2:** A relação entre a inclusão e a felicidade no trabalho é mediada pela inteligência emocional e felicidade geral.



*Figura 2. 3- Hipótese 2*

**H:3:** O setor de atividade e a idade moderam a relação entre a inclusão e a felicidade laboral.



*Figura 2. 4- Hipótese 3*

Neste modelo de investigação, procuramos demonstrar o impacto da inclusão (X) na felicidade no trabalho (Y). Simultaneamente, pretendemos compreender se a inteligência emocional (M) medeia a relação entre X e Y. Na segunda hipótese (Figura 2.3) procura-se perceber o impacto de duas variáveis mediadoras na relação entre inclusão e felicidade no trabalho e comparar com a hipótese anterior (Figura 2.2), uma vez que uma das variáveis mediadoras (IE) é novamente introduzida na equação. Além disso, investigaremos se o setor de atividade e a Idade (W) moderam a relação entre inclusão e felicidade no trabalho (Figura 2.4).

O modelo de mediação simples, reflete uma sequência causal na qual X afeta Y indiretamente através da variável mediadora M. Neste modelo, postula-se X para afetar M, e esse efeito propaga-se para Y. Esse efeito indireto representa o mecanismo pelo qual X transmite o seu efeito em Y. De acordo com este modelo, X também pode afetar Y diretamente - o efeito direto de X - independente da influência de X sobre M (Hayes et al., 2014). A análise estatística da mediação estabelece que a variável independente X influencia a variável dependente Y, ao mesmo tempo em que é capaz de descrever e quantificar o mecanismo responsável por esse efeito (Hayes e Preacher, 2014).

Além disso, a análise de moderação investiga se a intensidade ou a direção da relação entre a variável independente (X) e a variável dependente (Y) varia em função de duas variáveis moderadoras (W1 e W2). Especificamente, examinaremos se o setor de atividade e a idade moderam a relação entre inclusão e felicidade no trabalho. Isso significa que a relação entre inclusão e felicidade no trabalho pode ser mais forte ou mais fraca dependendo do setor em que o indivíduo trabalha e da sua idade (Hayes, 2018; Preacher & Hayes, 2008). A análise de

moderação será realizada utilizando um modelo de interação, no qual as variáveis moderadoras (W1 e W2) interagem com a variável independente (X) para prever a variável dependente (Y) (Hayes, 2022).



## Capítulo III. Metodologia

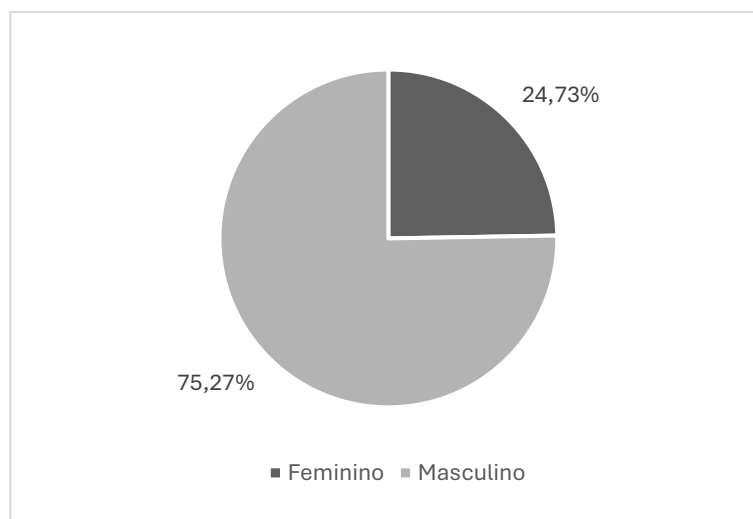
### Natureza do Estudo

O presente estudo realizado é de natureza quantitativa e correlacional, centrando-se em duas variáveis, nomeadamente a Inclusão no trabalho e a Felicidade laboral, e incorpora duas variáveis mediadoras, a inteligência emocional e a felicidade geral. Para além dessas variáveis, utiliza também a idade e o setor de atividade na sua análise avaliando-as como variáveis moderadoras. O objetivo é examinar a força e a intensidade da relação entre estas variáveis.

### Caraterísticas da Amostra

Os dados apresentados foram recolhidos através da aplicação de um questionário partilhado em plataformas digitais.

Neste estudo, participaram 348 pessoas, de várias organizações, que estavam efetivamente envolvidos em experiências de trabalho. No entanto apenas foram consideradas 186 respostas para a análise, uma vez que foram apenas os participantes que concluíram o questionário até ao fim. Assim sendo 75% da amostra é constituída pelo sexo feminino e 25% do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 19 e 64 anos.



*Figura 3. 1- Distribuição por Género*

Relativamente às habilitações académicas, 36% dos inquiridos possuem habilitações ao nível do ensino superior, 18% possuem o 12ºano. Para além disso foi ainda possível observar que 14%, 12%, 11% e 9% possuem, respetivamente, mestrado, entre o 5º e 9ºano e pós-graduação. Os restantes inquiridos não se revêm em nenhuma destas opções tendo escolhido a resposta denominada de “Outra opção”.

Relativamente à situação contratual nas atuais organizações, observa-se que mais de metade dos inquiridos, cerca de 73%, detêm um contrato sem termo.

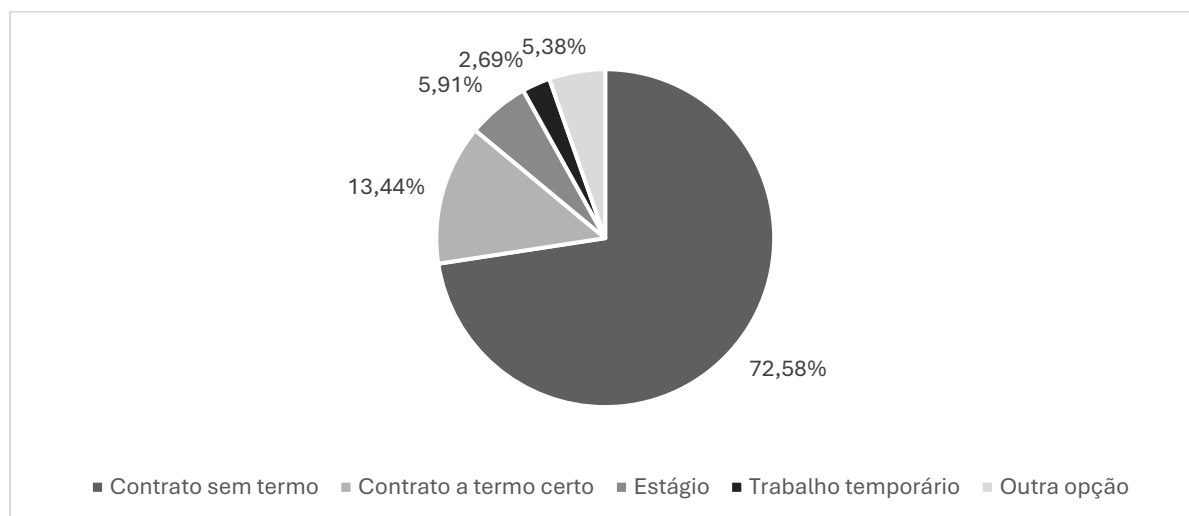


Figura 3. 2- Distribuição de situação contratual

Dentro da amostra, 95% trabalha a tempo inteiro e 66% diz ter flexibilidade horária. Relativamente à flexibilidade horária observa-se um equilíbrio entre os inquiridos, onde 45% da amostra não dispõe desta possibilidade.

Foi possível ainda averiguar 19% da amostra exerce atualmente um cargo de chefia. Os anos que exercem esse cargo varia entre 1 ano e 30 anos.

Relativamente ao tipo e à dimensão das organizações onde os inquiridos exercem atualmente funções, 75% trabalham em empresas do setor privado e 40% trabalham em microempresas (até 10 trabalhadores).

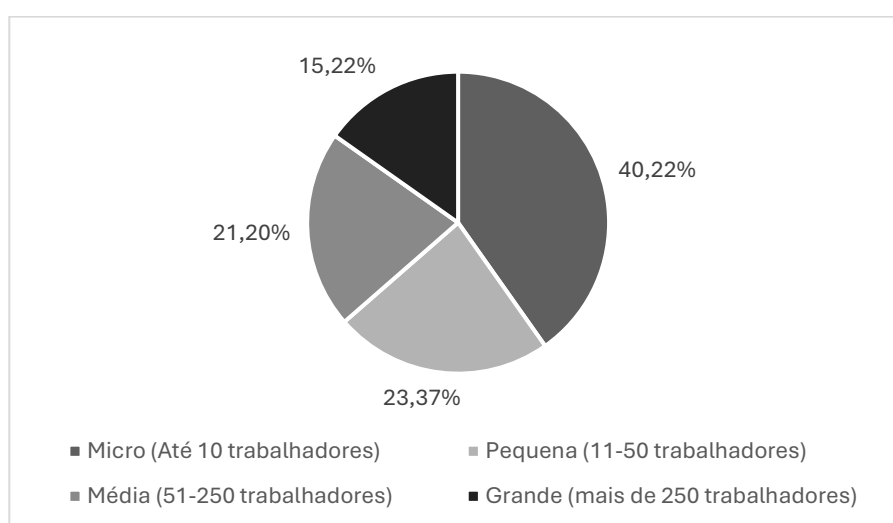


Figura 3. 3- Distribuição de dimensão da organização

É ainda importante realçar que das diversas áreas de negócio e respetivas categorias profissionais, a amostra é maioritariamente constituída por trabalhadores de empresas da área da banca e de participantes de diversos ramos ligados ao comércio. Seguem-se indivíduos ligados à área de administração pública, saúde e educação.

### **Procedimento**

A informação foi recolhida através da aplicação de um questionário (Anexo A).

Este foi elaborado, inicialmente em *Word*, tendo em conta a informação demográfica necessária e as medidas de inclusão laboral, felicidade geral, felicidade no trabalho e inteligência emocional, retiradas da literatura existente.

Posteriormente, e dado que algumas das escalas tiveram de ser traduzidas para português, foi pedido a 2 pessoas para fazerem as traduções integrais das escalas. Posteriormente as traduções foram trocadas e foi desenvolvida uma retroversão para avaliar em que medida a versão traduzida correspondia ao conteúdo da versão original com o objetivo de alcançar coerência na versão utilizada.

Numa terceira fase, o questionário foi partilhado por um número reduzido de pessoas, de modo a corrigir eventuais erros ou detetar alguma possível complexidade na interpretação dos itens.

Por fim, a versão final do questionário foi colocada na plataforma *Qualtrics* e foi posteriormente divulgado em diferentes redes sociais (LinkedIn, Facebook e Instagram). Este questionário esteve disponível para resposta desde 26 de abril de 2024 até ao final do mês de maio do mesmo ano.

De realçar ainda que, para responder ao questionário era necessário que o participante estivesse atualmente empregado. Este critério foi criado com o objetivo de a situação atual do inquirido, não enviesar o tipo de resposta dada.

### **Medidas e Instrumentos**

O corpo do questionário é constituído por itens relativos à caracterização sociodemográfica e por quatro subescalas: Inclusão laboral, felicidade geral, felicidade no trabalho e a inteligência emocional.

No início do questionário, foram colocadas diversas questões, como o sexo, idade, habilitações académicas, se exerce algum cargo de chefia, qual a situação contratual atual e em

que tipo de organização trabalha. Estas questões foram colocadas com o objetivo de caracterizar a amostra em estudo, para melhor compreender o perfil dos participantes no estudo.

Para avaliar a inclusão, foi utilizada a escala *Work Group Inclusion Scale* desenvolvida por Chung e colegas (2020), consistente com o modelo conceptual proposto por Shore e coautores (2011). Esta escala engloba duas componentes: o sentimento de Pertença e a Singularidade. A escala é constituída por 10 itens: os itens 1, 2, 3, 4 e 5 medem a componente sentimento de pertença (codificada no presente estudo como pertença), enquanto os itens 5, 6, 7, 8, 9 e 10 medem a componente singularidade. Os participantes classificam a sua concordância numa escala de Likert de 7 pontos, variando de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente). A escala demonstrou um coeficiente alfa de Cronbach de 0,911, indicando uma elevada consistência interna.

Para estudar o nível de felicidade geral dos inquiridos, foi aplicado o *Oxford Happiness Questionnaire*, desenvolvido por Hills e Argyle (2002), com uma escala composta por 29 itens do tipo *Likert* de sete pontos entre 1 “Discordo Totalmente” e 7 “Concordo Totalmente”.

De maneira a perceber qual a felicidade no trabalho dos trabalhadores inquiridos, foi aplicada o instrumento denominado HAW, desenvolvido por Abdel-Khalek (2006), constituído por um item, numa escala de 0 a 10, solicitando aos participantes para indicar quão feliz se sentiam a realizar as tarefas inerentes à sua função, na sua atual organização. Escalas de itens múltiplos normalmente envolvem itens que se referem a qualidades ligeiramente diferentes da felicidade no sentido de prazer na vida de uma pessoa como um todo. Uma das razões para preferir itens únicos é que as pessoas podem facilmente ver se se inserem ou não no conceito (Abdel-Khalek, 2006). Esta escala apresenta um de alfa *Cronbach* de 0,864, o que demonstra uma boa consistência interna da mesma.

Para mensurar a inteligência emocional, foi utilizada a versão portuguesa da escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), Wong & Law, 2002). Esta escala é composta por 4 subescalas, correspondentes às 4 dimensões que compõem a IE, cada uma delas composta por 4 itens, perfazendo um total de 16 itens. Concretamente, faz parte da versão portuguesa da WLEIS as seguintes subescalas: a subescala de autoavaliação emocional (AAE) com um alfa de cronbach  $\alpha = 0,804$ ; a subescala de avaliação emocional dos outros (AEO) que apresenta um  $\alpha = 0,789$ ; a subescala de regulação das emoções (RE) com  $\alpha = 0,853$  e a subescala de utilização das emoções (UE) com  $\alpha = 0,875$ . As 4 subescalas apresentam boa consistência interna, dado que o valor do  $\alpha$  para cada uma delas é superior a 0,70. A resposta aos 16 itens foi realizada numa escala de *Likert* de 5 pontos, de 0 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente).

## Capítulo IV. Resultados

De maneira a iniciar a análise dos dados, foi calculada a matriz de correlações entre as principais variáveis do estudo, como demonstra o quadro abaixo:

|                                  | M     | DP    | 1      | 2      | 3      | 4 |
|----------------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|---|
| <b>1. Felicidade no trabalho</b> | 7,232 | 1,843 | 1      |        |        |   |
| <b>2. Inteligência Emocional</b> | 3,767 | 0,452 | ,352** | 1      |        |   |
| <b>3. Inclusão</b>               | 5,003 | 1,113 | ,593** | ,417** | 1      |   |
| <b>4. Felicidade Geral</b>       | 4,457 | 0,646 | ,343** | ,595** | ,394** | 1 |

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).  
(Alfa de Cronbach)

Figura 4. 1- Matriz de Correlações

A matriz das correlações, apresentada na Figura 4.1, expõe uma visão das relações entre as variáveis em estudo. Cada célula representa o coeficiente de correlação ( $r$ ) entre as variáveis correspondentes. Os valores da tabela demonstram a existência de correlações positivas, moderadas e estatisticamente significativas entre as diversas variáveis. Nomeadamente, a Inclusão apresentou uma forte correlação positiva com a Felicidade no trabalho ( $r = 0,593$ ). A Inteligência Emocional demonstrou também correlações positivas e moderadas com a Felicidade no trabalho ( $r = 0,352$ ) e com a Inclusão ( $r = 0,417$ ). De salientar, que a Felicidade Geral revelou existir uma correlação significativa com a Inteligência emocional ( $r = 0,595$ ) e uma correlação positiva moderada com a Inclusão ( $r = 0,394$ ).

Para teste da hipótese 1, que pressupõe que a relação entre a inclusão e a felicidade laboral é mediada pela inteligência emocional, recorreu-se à macro PROCESS para o SPSS de Andrew F. Hayes, recorrendo ao livro publicado pelo mesmo, Hayes (2013). Para esta análise, foi utilizado o Modelo 4, com 5000 amostras *bootstrap* e um intervalo de confiança de 95%.

No que diz respeito à relação entre Inclusão Total e Inteligência Emocional o coeficiente é significativo ( $a = 0,1683$ ;  $p < 0,001$ ; IC [0,1146; 0,2219]). Para a variável inclusão observou-se que a sua relação com a felicidade no trabalho é estatisticamente significativa ( $c=0,8957$ ;  $p < 0,001$ ; IC [0,6822; 1.1091]). Por sua vez, a inteligência emocional ( $m$ ) apresentou um efeito estatisticamente significativo na felicidade laboral, ( $b=0,5290$ ;  $p<0,005$ ; IC [0,0004; 1.0577]). Por fim, verificou-se que o efeito indireto do modelo é estatisticamente significativo, ( $c'=0,890$ ;  $p<0,001$ ; IC [0,0013; 0.1879]).

Seguidamente, para testar a hipótese 2 recorreu-se novamente se à macro PROCESS para o SPSS de Andrew F. Hayes. Em primeiro lugar verificou-se que a relação entre a inclusão e a inteligência emocional é estatisticamente significativa ( $a=0,1755$ ;  $p<0,0001$ ; IC [0.1210; 0.2300]). No decorrer do teste atestou-se também que a inclusão e a felicidade geral apresentam

uma relação estatisticamente significativa ( $a=0,2316$ ;  $p<0,0001$ ; IC [0.1521; 0.3112]). O efeito direto da relação entre a inclusão e a felicidade no trabalho é estatisticamente significativo ( $c=0,8493$ ,  $p < 0,0001$ ; IC [0.6267; 1.0720]).

Adicionalmente, verificou-se que, ao introduzir a felicidade geral na equação, a mediação anteriormente comprovada da inteligência emocional foi anulada. Isso indica que a inclusão continua a afetar diretamente a felicidade no trabalho ( $c'=0,8493$ ,  $p < 0,0001$ ; IC [0.6267; 1.0720]), enquanto os efeitos indiretos da inteligência emocional e da felicidade geral deixaram de ser estatisticamente significativos, como evidenciado pelo intervalo de confiança (IE: IC [-0.0363; 0.1733],  $F_{total}$ : IC [-0.0326; 0.1580]).

Por último, para testar a hipótese 3 que, utilizou-se mais uma vez macro PROCESS, Modelo 2, de Andrew F. Hayes. Primeiramente, a análise revelou que a inclusão tem um efeito direto e estatisticamente significativo sobre a felicidade no trabalho ( $c=1,2276$ ,  $p<0,0001$ ; IC [0,6875; 1,7677]). No entanto, nem a interação da inclusão com a idade ( $a=0,4532$ ; IC [-0.2056; 0.0922]) nem a interação com o setor ( $a=0,4770$ ; IC [-0.0892; 0.0419]) apresentaram significância estatística, como evidenciado pelos intervalos de confiança, não demonstrando qualquer efeito moderador na relação entre a inclusão e a felicidade no trabalho, pelo que a nossa hipótese não merece suporte por parte dos dados obtidos.

### **Discussão dos Resultados**

A presente discussão de resultados apresenta dois modelos de mediação e um modelo de moderação que visam analisar o papel mediador da inteligência emocional na relação entre a inclusão e felicidade laboral. Nomeadamente, compreender de que forma a felicidade geral, a idade e os setores de atividade impactam a relação supramencionada.

Os resultados apresentados no subcapítulo anterior comprovam a primeira hipótese proposta, evidenciando que a inteligência emocional não só é uma componente crítica para o bem-estar no trabalho, mas também desempenha um papel mediador essencial para fortalecer a conexão entre um ambiente de inclusão e a felicidade dos trabalhadores no trabalho. Verificou-se que quando os trabalhadores sentem que são valorizados e aceites dentro de uma organização o bem-estar emocional e a satisfação no trabalho tendem a aumentar (Shore et al., 2018; Mor Barak, 2014).

Este resultado é consistente com a literatura, que enfatiza a importância de um ambiente inclusivo para promover a satisfação e o comprometimento dos trabalhadores (Koster et al., 2009; Thomas & Ely, 1996). Desta forma, os trabalhadores ao se sentirem parte de um grupo

desenvolvem um sentimento de pertença, o que se traduz em sentimentos positivos e num aumento da felicidade no trabalho.

Para além disso, foi observado que a inteligência emocional atua como um mediador importante nesta dinâmica. Trabalhadores que possuem maior inteligência emocional estão melhor preparados para lidar com as emoções, tanto as suas quanto as dos outros, o que facilita a construção de relações interpessoais positivas e a cooperação dentro da equipa (Brackett et al., 2011; Miao et al., 2016). Na mesma perspetiva está o trabalho de Ellemers e Jetten (2013), que salientam a relevância dos processos de identidade social no fortalecimento da inclusão e, consequentemente, na felicidade laboral.

A literatura sugere que a promoção de práticas inclusivas melhora a felicidade no trabalho e aperfeiçoa as capacidades emocionais dos trabalhadores (Randel et al., 2018). Quando líderes e organizações adotam abordagens inclusivas, promovem um clima de apoio emocional que fomenta a inteligência emocional (Luthans, 2002; Salovey & Mayer, 1990). Consequentemente, constrói-se uma equipa mais coesa e resiliente, onde os trabalhadores se sentem mais capazes para enfrentar desafios emocionais, contribuindo assim para a sua felicidade no trabalho.

A segunda hipótese deste estudo focou-se no papel da felicidade geral como uma variável adicional na relação entre inclusão, inteligência emocional e felicidade laboral. Os resultados demonstraram que, ao introduzir a felicidade geral na equação, a mediação anteriormente foi anulada, indicando assim que a felicidade geral tem um impacto forte sobre a felicidade no trabalho, uma vez que neutraliza o papel mediador da inteligência emocional.

Adicionalmente, os resultados também destacam que a felicidade geral dos trabalhadores impacta positivamente sua felicidade no trabalho, corroborando pesquisas anteriores que indicam que indivíduos mais felizes nas suas vidas pessoais tendem a ser mais satisfeitos e produtivos em seus ambientes profissionais (Fredrickson, 2001; Salas-Vallina et al., 2021). Dessa forma, a interação entre a inclusão e a inteligência emocional não só favorece a felicidade dos trabalhadores, mas também reforça a ideia de que um ambiente de trabalho positivo pode influenciar a vida fora do trabalho.

A felicidade geral, que abrange tanto o bem-estar hedónico quanto o eudemónico, desempenha um papel determinante no bem-estar global dos indivíduos, incluindo no contexto de trabalho (Ryan & Deci, 2001; Diener, 1984). A literatura sobre felicidade subjetiva e bem-estar geral já demonstrou que pessoas mais felizes e realizadas em suas vidas tendem a transportar níveis mais altos de felicidade em múltiplos domínios, incluindo o ambiente laboral (Diener et al., 1999; Fisher, 2010). Este estudo reforça as referidas conclusões, sugerindo que

a felicidade geral tem um efeito direto na felicidade laboral, minimizando a relevância da inteligência emocional como mediador.

Assim sendo, a presença de felicidade geral pode ter um efeito mais abrangente e profundo, influenciando diretamente o comportamento e o bem-estar no trabalho. Indivíduos que se sentem geralmente felizes são mais capazes de transmitir esse sentimento para o contexto laboral (Watson et al., 1999; Agbo & Ngwu, 2017), o que comprova a teoria de Diener (1984) que sugere que o estado geral de felicidade é um indicador direto de satisfação em áreas específicas, como o trabalho.

Contrastando com o papel da inteligência emocional, que facilita a gestão das emoções no ambiente de trabalho, a felicidade geral parece atuar como uma fonte estável e intrínseca de bem-estar, que se sobrepõe a essa regulação emocional. A literatura indica que a inteligência emocional está mais relacionada a interações sociais e à gestão de emoções no local de trabalho (Brackett et al., 2011; Miao et al., 2016), enquanto a felicidade geral reflete uma visão mais ampla e contínua de bem-estar, impactando diretamente o humor e a disposição do trabalhador (Amorim & Campos, 2002; Bendassolli, 2007).

O efeito de anulação da inteligência emocional pode ser explicado pelo facto de a felicidade geral abranger tanto o bem-estar emocional quanto a satisfação da vida pessoal, fatores que são mais amplos e onnipresentes do que a regulação emocional específica promovida pela inteligência emocional (Schimmack, 2008; Diener et al., 1999). Tal aponta que, quando os trabalhadores se sentem genuinamente felizes nas suas vias pessoais, essa felicidade permeia as suas experiências no ambiente de trabalho, tornando desnecessária a mediação da inteligência emocional para alcançar a felicidade laboral.

Por fim, ao examinar a relação entre inclusão e felicidade no trabalho, os resultados indicam que a felicidade geral serve como um fator mais determinante e estável na equação, o que é consistente com a literatura que defende que a felicidade pessoal pode ser um forte determinante no desempenho laboral e no bem-estar organizacional (Fredrickson, 2001; Salas-Vallina et al., 2020).

A terceira hipótese do estudo focou-se na influência direta da inclusão na felicidade no trabalho e nos possíveis efeitos moderadores da idade e do sector de atividade. Os resultados confirmaram que a inclusão tem um efeito direto e estatisticamente significativo na felicidade no trabalho, apoiando a ideia de que ambientes inclusivos promovem maior bem-estar dos trabalhadores (Mor Barak, 2014; Shore et al., 2011). Este resultado está alinhado com a literatura, que defende que um sentido de pertença e inclusão no local de trabalho melhora os sentimentos de satisfação, envolvimento e produtividade (Koster et al., 2009; Roberson, 2006).

Num ambiente inclusivo, os trabalhadores tendem a sentir-se valorizados, aceitos e respeitados, o que resulta numa maior felicidade e satisfação no trabalho (Randel et al., 2018; Shore et al., 2018).

No entanto, os resultados não suportam a hipótese do papel moderador da idade e sector na relação entre inclusão e felicidade no trabalho. A ausência de um efeito moderador da idade sugere que o impacto da inclusão na felicidade no trabalho não varia significativamente com o avanço da idade, contrariando algumas expectativas que a inclusão poderia ter mais relevância em diferentes fases da carreira profissional. A literatura sugere que, embora a idade possa influenciar a percepção de inclusão de forma indireta, a relação direta entre inclusão e felicidade no trabalho parece ser consistente em diferentes faixas etárias (Diener et al., 1999; Fisher, 2010). Isto pode indicar que a inclusão é um valor universalmente valorizado pelos trabalhadores, independentemente da idade (Cox, 1991; Ellemers & Jetten, 2013).

Relativamente ao sector de atividade, a moderação também não se verifica estatisticamente significativa, demonstrando que o efeito da inclusão na felicidade no trabalho se mantém constante entre diferentes sectores profissionais. Este resultado refuta a hipótese de que as características específicas do sector poderiam influenciar o grau em que a inclusão afeta a felicidade no trabalho. Estudos anteriores sugerem que, independentemente do sector, a criação de um ambiente inclusivo é benéfica para todos os trabalhadores, pois promove um clima de respeito, diversidade e equidade, que são fundamentais para o bem-estar organizacional (Thomas & Ely, 1996; Shore et al., 2011).

Essas conclusões são consistentes com pesquisas que destacam a importância universal da inclusão para o bem-estar no trabalho (Shore et al., 2018). Embora se esperasse que variáveis como a idade e o sector pudessem moderar essa relação, os dados ditam que o impacto positivo da inclusão é uma constante que transcende essas diferenças organizacionais e setoriais (Randel et al., 2018).



## Capítulo V. Conclusões

### Limitações do Estudo

A presente investigação apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados.

Em primeiro lugar, a natureza quantitativa do estudo e o uso de uma amostra por conveniência limitam a generalização dos resultados para a população trabalhadora em geral. A ausência de efeito significativo de moderação relativamente ao setor de atividade, por exemplo, pode estar relacionada com a forma como os setores foram categorizados ou ao facto de a maioria dos intervenientes pertencer a um setor específico, o que pode enviesar as conclusões. Consequentemente, estes resultados podem não refletir adequadamente a realidade de outros setores profissionais ou grupos sociodemográficos com características distintas.

Adicionalmente, o estudo foi realizado através de um questionário *online*, o que pode ter limitado a participação a pessoas com menor acesso e familiaridade com a tecnologia. Como efeito, pode ter tido implicações nos resultados, nomeadamente no que diz respeito à representatividade da amostra.

Ao analisarmos os questionários, notou-se que muitos participantes não concluíram o mesmo reduzindo assim o número de respostas completas, o que provavelmente está fortemente relacionado com o comprimento do questionário, que pode ter provocado exaustão nos participantes. Para além de não concluírem o questionário, o comprimento do mesmo pode ter originado a respostas menos cuidadosas, o que influencia diretamente qualidade das respostas e, por conseguinte, os resultados obtidos.

Para além disso, é importante ter em consideração que as variáveis foram medidas num momento específico, o que não permite estabelecer relações causais definitivas entre inclusão, inteligência emocional e felicidade no trabalho. Estudos longitudinais, que acompanhassem os participantes ao longo do tempo, seriam positivos para avaliar as relações causais com maior rigor. De igual modo, o estado emocional dos participantes no instante do preenchimento do questionário pode ter manipulado a forma como responderam às questões respeitantes à felicidade geral e no trabalho, limitando a consistência das respostas.

Por fim, a perceção de inclusão e felicidade pode variar de acordo com o contexto organizacional e cultural. Assim, os resultados deste estudo podem não ser universalizáveis para organizações com diferentes estruturas ou culturas, o que restringe a interpretação e a aplicação dos resultados a contextos mais amplos.

## **Impactos para a Gestão**

A presente investigação tinha como um dos objetivos conseguir recomendações benéficas para a gestão organizacional, com vista a auxiliar as organizações a alcançarem uma vantagem competitiva sustentável, promovendo trabalhadores mais felizes e empenhados no seu trabalho.

Os resultados mostraram que um ambiente de trabalho inclusivo, onde os trabalhadores se sentem valorizados, tanto pela sua pertença numa equipa de trabalho quanto pelas suas características únicas, a sua singularidade, têm um impacto significativo na felicidade laboral. Para os gestores, isso implica a necessidade de desenvolver políticas que promovam a diversidade e a inclusão, criando um ambiente que assegure que todos os trabalhadores se sintam parte integrante da organização e devidamente reconhecidos.

A inteligência emocional foi identificada como uma variável que aumenta os efeitos positivos da inclusão na felicidade laboral. O que propõe que investir em programas de desenvolvimento de competências emocionais pode ser uma estratégia eficaz para criar um ambiente de trabalho cooperativo, aumentar a produtividade e a retenção de talentos. No entanto, o estudo também revelou que, ao incluir a felicidade geral no modelo, a mediação da inteligência emocional foi anulada. Este resultado sublinha a importância de os gestores considerarem a felicidade global dos trabalhadores como uma componente central para promover o bem-estar no trabalho, para além do desenvolvimento emocional.

Embora o setor de atividade não tenha demonstrado moderar a relação entre inclusão e felicidade laboral, é fundamental que os gestores saibam identificar as particularidades de cada setor ao implementar práticas inclusivas. Políticas adaptadas às características dos diferentes grupos de trabalhadores podem garantir maior eficácia das iniciativas de inclusão e potenciar o seu impacto no bem-estar.

Por fim, estes impactos revelados por este estudo acentuam que a felicidade no trabalho é um indicador crítico de sucesso organizacional. Os gestores devem, por isso, focar-se não só em promover a inclusão, mas também em valorizar a felicidade global e a saúde emocional dos trabalhadores. O reconhecimento da importância da felicidade laboral pode ter um impacto direto na *performance* organizacional, tornando-se um fator chave para a sustentabilidade e crescimento da organização a longo prazo.

Além disso, a implementação de práticas que integrem as dimensões ESG (ambiental, social e de governança) pode reforçar a sustentabilidade e o impacto positivo das organizações. Práticas inclusivas e voltadas ao bem-estar dos trabalhadores não apenas promovem um ambiente de trabalho saudável, mas também reforçam o compromisso da organização com

princípios de responsabilidade social. Esse alinhamento com as diretrizes ESG contribui para a construção de uma reputação sólida e responsável no mercado, proporcionando benefícios não só para os trabalhadores, mas também para a sociedade e para o meio ambiente.

### **Investigação Futura**

Para aprimorar a investigação em futuros estudos, é recomendável considerar alguns aspectos que podem enriquecer o entendimento sobre a relação entre inclusão, inteligência emocional e felicidade no trabalho. Primeiramente, seria proveitoso explorar outras variáveis que possam influenciar esta relação, como o tipo de contrato de trabalho, o tipo de organização, a flexibilidade horária e a dimensão organizacional. Estas variáveis podem oferecer uma interpretação mais profunda das condições que afetam o bem-estar dos trabalhadores e, consequentemente, a sua felicidade no trabalho.

Adicionalmente, a realização de estudos longitudinais auxilia na tentativa de manter a coerência das relações entre as variáveis ao longo do tempo. Estudos deste tipo permitiriam conseguir as dinâmicas temporais envolvidas, colmatando as variações de estado de espírito dos inquiridos e proporcionando uma análise mais robusta das interações entre inclusão, inteligência emocional e felicidade.

Outra recomendação importante é expandir a amostra para incluir uma maior multiplicidade de setores, idades, géneros e níveis hierárquicos. Tal diversidade amplificaria a generalização dos resultados, o que consequentemente originava uma perspetiva mais abrangente e detalhada sobre as diferenças e semelhanças no impacto da inclusão em diferentes contextos organizacionais.

Para além disso, na aplicação dos questionários, seria vantajoso realizar um apuramento inicial de traços de personalidade e possíveis eventos traumáticos ao longo da vida dos participantes. Esta abordagem permitiria controlar possíveis enviesamentos nos resultados, de forma a garantir que as conclusões sejam mais precisas e representativas das realidades dos inquiridos.

Estas recomendações visam ampliar o entendimento sobre a complexa relação entre as variáveis em estudo. A implementação destas sugestões pode contribuir significativamente para o desenvolvimento de intervenções mais eficazes e políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e satisfatório, maximizando o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores.

## **Conclusões Gerais**

O presente estudo visou compreender em profundidade a relação entre inclusão, inteligência emocional e a felicidade no trabalho, explorando ainda o efeito de variáveis como idade e o setor de atividade.

Os dados demonstraram que existe uma conexão positiva entre a inclusão no local de trabalho e a felicidade no trabalho, indicando que, quanto mais os trabalhadores se sentem incluídos e respeitados pela organização, mais satisfeitos e felizes se tornam no seu contexto profissional. Esta corroboração realça a relevância de se implementar práticas de gestão que contribuam para uma cultura organizacional inclusiva, onde todos os trabalhadores se sintam parte integrante do grupo e, ao mesmo tempo, distinguidos pelas suas características e contribuições únicas. Esta visão inclusiva, para além de promover o bem-estar individual dos trabalhadores, consequentemente gera um ambiente laboral mais colaborativo e produtivo, com benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a organização como um todo.

No que diz respeito à inteligência emocional, o estudo demonstrou que esta competência atua como um mediador determinante na relação entre inclusão e felicidade no trabalho. Assim, quando os trabalhadores fortalecem competências emocionais num ambiente inclusivo, por sua vez, conseguem gerir melhor as suas emoções e criar relacionamentos interpessoais mais positivos e eficazes, o que, consequentemente, amplia a sua felicidade e satisfação no trabalho. Este efeito mediador sugere que a preocupação e interesse com as competências emocionais não só fortalece a relação entre inclusão e bem-estar, mas ainda contribui para uma cultura organizacional onde a empatia, a cooperação e o respeito mútuo são valores prioritários. No entanto, ao incluir a felicidade geral no modelo, observou-se que o efeito mediador da inteligência emocional ficou anulado, indicando que a felicidade geral, ou seja, a satisfação de vida e o bem-estar fora do contexto laboral, executa uma influência direta e preeminente sobre a felicidade no trabalho. Este desfecho destaca que, embora o desenvolvimento da inteligência emocional seja essencial, a felicidade geral dos trabalhadores fora do ambiente de trabalho é um fator decisivo para o seu bem-estar no trabalho.

Relativamente às variáveis idade e setor de atividade, os resultados mostraram que estas não influenciam de forma considerável a relação entre inclusão e felicidade no trabalho. Este dado sugere que o sentimento de inclusão no ambiente de trabalho é consistente entre diferentes faixas etárias e setores, o que fortalece a importância de práticas inclusivas, adaptáveis e que considerem as necessidades de todos os trabalhadores, independentemente do contexto ou do grupo demográfico a que pertencem.

Em suma, os resultados desta investigação reforçam a necessidade de criar ambientes organizacionais inclusivos e emocionalmente saudáveis, onde os trabalhadores se sintam motivados, valorizados e apoiados. Mencionar ainda que, estes resultados sugerem que a adoção de políticas de gestão que promovam a inclusão, ao lado do desenvolvimento de competências emocionais e do incentivo à felicidade geral, poderá gerar uma cultura organizacional mais coesa e satisfatória. Para além disso, a promoção da inclusão e o bem-estar dos trabalhadores traduz-se em vantagens significativas que se podem tornar em vantagens competitivas para a organização, como uma maior retenção de talentos, níveis elevados de produtividade e um clima de trabalho mais harmonioso. As conclusões obtidas sublinham, assim, que a felicidade no trabalho tem um peso bastante considerável no sucesso organizacional, e que as práticas de gestão focadas na apreciação dos trabalhadores resultam em benefícios sustentáveis para toda a organização.



## Capítulo VI. Referências Bibliográficas

- Agbo, A. A., & Ngwu, C. N. (2017). Hedonic and eudaimonic happiness: The role of personality. *Personality and Individual Differences*, 111, 232-236.
- Amorim, A., & Campos, F. (2002). Felicidade e qualidade de vida: Uma abordagem psicológica. *Revista de Psicologia*, 8(2), 102-120.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion and the need to belong: The relationship between social exclusion and interpersonal behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 489-507.
- Bendassolli, P. F. (2007). O conceito de felicidade: Uma análise das diferentes perspectivas. *Revista Brasileira de Psicologia*, 21(1), 55-65.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI). *Emotional Intelligence*, 21(2), 285-307.
- Brackett, M.A., Rivers, S.E. and Salovey, P. (2011), “Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success”, *Social and Personality Psychology Compass*, Vol. 5 No. 1, pp. 88-103.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403-419.
- Chiumento, A. (2007). Happiness at work: Maximizing employee engagement and performance. *Journal of Workplace Psychology*, 22(1), 92-106.
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 459–488.
- Cox, T. (1991). The multicultural organization. *Academy of Management Executive*, 5(2), 34-47.
- Cox, T. (1994). Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice. *Berrett-Koehler Publishers*.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 36(1), 1-29.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Elfenbein, H. A. (2023). Emotion in Organizations: Theory and research. *Annual Review of Psychology*, 74(1), 489–517.
- Ellemers, N., & Jetten, J. (2013). Identity and inclusion: The role of social identity processes in the inclusion-exclusion dynamic. In *The Oxford Handbook of Social Inclusion* (pp. 245-259). Oxford University Press.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384- 412.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. *Harvard Business Press*.
- Goleman, D.P. (1998), Working with Emotional Intelligence, *Bantam Books*, New York, NY.
- Grewatsch, S., & Kleindienst, I. (2017). When does it pay to be good? Moderators and mediators in the corporate sustainability–corporate financial performance relationship: A critical review. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 383-416.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
- Härtel, C. E., & Page, K. M. (2009). Happiness and job satisfaction. In *Oxford Handbook of Positive Psychology at Work* (pp. 92-106). Oxford University Press.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. 2nd ed. *Guilford Press*.
- Hayes, A. F. (2022). PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2.
- Henisz, W., Koller, T., & Nuttall, R. (2019). Five ways that ESG creates value. *McKinsey & Company*.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Härtel, C. E. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372. 5.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.

- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125. In Fisher, C. D. (2010).
- Koster, M., Nakken, H., Pijl, S. J., & van Houten, E. (2009). The importance of inclusive education for all children. *Journal of Educational Psychology*, 101(2), 202-216.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18(Suppl.), 132-138.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? *In Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517.
- Mayer, J., Roberts, R., & Barsade, S. (2008). Human abilities: emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 507-536.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mehta, S. (2000). The impact of social inclusion on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 15(2), 276-290.
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-136.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 102, 80-86.
- Miao, C., Humphrey, R.H. and Qian, S. (2016), "Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: a meta-analysis of main, mediator, and moderator effects", *Personality and Individual Differences*, Vol. 102, pp. 13-24.
- Miller, D. T. (1998). The role of inclusion in the workplace. *Psychological Bulletin*, 124(1), 39-59.
- Mor Barak, M. E. (2014). Inclusion: A social justice approach. *Social Work*, 59(1), 45-54.

- Mor Barak, M. E. (2017). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace* (4th ed.). SAGE Publications.
- Nelson, D. W., & Knight, J. R. (2010). The positive in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 31(3), 287-291.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774.
- Petrides, K. and Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Randel, A. E., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., & Shore, L. M. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Simo, P. (2021). Happiness in the workplace: A strategy for organizational success. *Journal of Business Research*, 127, 144-156.
- Salovey, P. and Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 97-123). Guilford Press.
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). Organizations and happiness at work: an integrated perspective. *RAC-Revista de Administração Contemporânea (Journal of Contemporary Administration)*, 21(6), 764-787.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.

- Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., & Singh, G. (2018). The role of inclusion in promoting workplace engagement. *Journal of Management*, 44(1), 160-184.
- Soliman, R. (2022). The Relation between Emotional Intelligence Training and Job Satisfaction— Case Study—In the United Arab Emirates. *Open Journal of Business and Management*, 10(4), 1834-1852.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 820-838.



## Capítulo VII. Anexos

### Anexo A. Questionário

#### Parte 1. Rosto do Questionário

Caro(a) participante,

O meu nome é Mariana Peste e sou aluna do Mestrado em Gestão na ISCTE Business School. No âmbito da minha dissertação, estou neste momento a realizar uma investigação sobre o papel da inteligência emocional na inclusão e felicidade laboral. A sua ajuda enquanto trabalhador numa organização é fundamental para este estudo e por isso, peço 10 minutos do seu tempo para responder a todas as questões apresentadas neste questionário.

Assinale para cada pergunta a opção que melhor corresponde à sua opinião, ou que mais se adequa à sua experiência e à sua organização. Não existem respostas certas ou erradas e todas as respostas obtidas são confidenciais e anónimas. Os dados recolhidos destinam-se a ser tratados apenas para fins académicos. Desde já, muito obrigada pela sua participação!

Mariana Peste

[mlbfp@iscte-iul.pt](mailto:mlbfp@iscte-iul.pt)

#### Parte 2 – Questões Sociodemográficas

Nos itens que se seguem, assinale a opção que melhor descreve a sua situação.

1. Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não dizer

2. Idade: \_\_\_\_ anos.

3. Qual a sua situação contratual atual?

- ☐ Contrato sem termo/ efetivo
- ☐ Contrato a termo certo / a prazo
- ☐ Estágio
- ☐ Trabalho temporário / Outsourcing

☐ Outra opção

**4. Habilitações académicas:**

☐ Entre o 5º e 9º ano

☐ 12º ano

☐ Licenciatura

☐ Pós-graduação

☐ Mestrado

☐ Outra Opção

**5. Há quantos anos exerce a sua profissão atual?**

☐ < 1 ano

☐ 1-5 anos

☐ 6-10 anos

☐ > 10 anos

**6. Trabalho a:**

☐ Tempo inteiro

☐ Tempo parcial

**7. O seu horário é:**

☐ Fixo

☐ Rotativo/ Turnos

**8. Tem horário flexível?**

☐ Sim

☐ Não

**9. Tem opção de teletrabalho?**

☐ Sim

☐ Não mas prefiro assim

☐ Não mas gostava

**10. Exerce atualmente cargo de chefia?**

☐ Sim

☐ Não

**11. Se sim, há quanto tempo? \_\_\_\_\_**

**12. Relativamente à organização na qual trabalha, indique, qual o setor de atividade:**

Exemplos: Agrícola, administração pública, banca, comércio, educação, indústria, saúde e apoio social, turismo, etc. \_\_\_\_\_

**13. Trabalha numa organização**

- ☐ Pública
- ☐ Privada
- ☐ Público – Privada

**14. Qual a dimensão da organização face ao número de trabalhadores (aproximadamente)?**

- ☐ Micro (Até 10 trabalhadores)
- ☐ Pequena (11-50 trabalhadores)
- ☐ Média (51-250 trabalhadores)
- ☐ Grande (mais de 250 trabalhadores)

**Parte 3 – Felicidade**

Seguem-se várias afirmações sobre felicidade. Por favor, indique o grau de concordância com cada afirmação. Leia as afirmações cuidadosamente, algumas questões estão formuladas positivamente e outras negativamente. Não demore muito em questões individuais; não existem respostas “certas” ou “erradas” (nem perguntas com rasteiras). A primeira resposta que lhe vier à cabeça é provavelmente a mais correta para si. Se achar alguma das perguntas difícil, por favor dê a resposta que lhe é verdadeira na generalidade ou na maior parte do tempo.

1-Discordo Totalmente; 2-Discordo; 3-Discordo Parcialmente; 4-Neutro; 5-Concordo Parcialmente; 6-Concordo; 7-Concordo Totalmente.

| 1<br>Discordo<br>Totalmente | 2<br>Discordo | 3<br>Discordo<br>Parcialmente | 4<br>Neutro | 5<br>Concordo<br>Parcialmente | 6<br>Concordo | 7<br>Concordo<br>Totalmente |
|-----------------------------|---------------|-------------------------------|-------------|-------------------------------|---------------|-----------------------------|
|-----------------------------|---------------|-------------------------------|-------------|-------------------------------|---------------|-----------------------------|

|                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Não me sinto particularmente satisfeito(a) com a minha maneira de ser. |   |   |   |   |   |   |   |
| Interesso-me intensamente por pessoas.                                 |   |   |   |   |   |   |   |
| Sinto que a vida é muito recompensadora.                               |   |   |   |   |   |   |   |
| Tenho sentimentos muito fortes para com quase todos.                   |   |   |   |   |   |   |   |
| Raramente acordo descansado(a).                                        |   |   |   |   |   |   |   |
| Não me sinto particularmente otimista acerca do futuro.                |   |   |   |   |   |   |   |
| Acho a maioria das coisas divertidas.                                  |   |   |   |   |   |   |   |
| Estou sempre empenhado(a) e envolvido(a).                              |   |   |   |   |   |   |   |
| A vida é boa.                                                          |   |   |   |   |   |   |   |
| Não acho que o mundo seja um bom lugar.                                |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu rio muito.                                                          |   |   |   |   |   |   |   |
| Estou muito satisfeito(a) com tudo na minha vida.                      |   |   |   |   |   |   |   |

|                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Não me acho atraente.                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Existe uma lacuna entre o que eu gostaria de fazer e o que já fiz.      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sou muito feliz.                                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Encontro beleza em algumas coisas.                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Contagio sempre os outros com alegria.                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Consigo arranjar tempo para tudo o que quero.                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que não tenho especial controlo sobre a minha vida.               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que sou capaz de lidar com qualquer coisa.                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto-me completamente alerta mentalmente.                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto alegria e euforia frequentemente.                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Não acho fácil tomar decisões.                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Não tenho um especial sentido de propósito e significado na minha vida. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que tenho uma grande quantidade de energia.                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Normalmente tenho uma boa influência nos acontecimentos.                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Não me divirto com outras pessoas.                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Não me sinto particularmente saudável.                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Não tenho memórias particularmente felizes do passado.                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

#### Parte 4 – Felicidade no trabalho

No item que se segue, tenha em conta a sua experiência na sua atual profissão e organização. De maneira a descrever a sua situação, responda à questão apresentada com uma classificação entre 0 e 10.

|                                                                                             |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Quão feliz se sente a realizar as tarefas inerentes à sua função, na sua atual organização? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

## Parte 5 – Inclusão Laboral

Assinale o seu grau de concordância numa escala de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente), tendo em consideração a organização onde trabalha.

1-Discordo Totalmente; 2-Discordo; 3-Discordo Parcialmente; 4-Neutro; 5-Concordo Parcialmente; 6-Concordo; 7-Concordo Totalmente.

| 1<br>Discordo<br>Totalmente                                                                                       | 2<br>Discordo | 3<br>Discordo<br>Parcialmente | 4<br>Neutro | 5<br>Concordo<br>Parcialmente | 6<br>Concordo | 7<br>Concordo<br>Totalmente |   |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------|-------------|-------------------------------|---------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
|                                                                                                                   |               |                               |             |                               |               |                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Eu sou tratado(a) como um membro valorizado da minha organização.                                                 |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu pertenço à minha organização.                                                                                  |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu sou comprometido com a minha organização.                                                                      |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu acredito que a minha organização é onde eu estou destinado(a) a estar.                                         |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu sinto que as pessoas realmente se preocupam comigo na minha organização.                                       |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu consigo trazer aspetos de mim próprio/a para a organização que outros não têm em comum comigo.                 |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| As pessoas da minha organização escutam-me mesmo quando as minhas visões são diferentes.                          |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Durante o trabalho, sinto-me à vontade para expressar opiniões que divergem da minha organização.                 |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Eu consigo partilhar uma perspetiva sobre questões de trabalho diferente da dos membros da minha organização.     |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |
| Quando a perspetiva da minha organização se torna demasiado limitada, sou capaz de trazer um novo ponto de vista. |               |                               |             |                               |               |                             |   |   |   |   |   |   |   |

## Parte 6 – Inteligência Emocional

Assinale o seu grau de concordância numa escala de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente), tendo em conta as suas emoções.

| 1<br>Discordo<br>Totalmente | 2<br>Discordo | 3<br>Não<br>concordo<br>nem discordo | 4<br>Concordo | 5<br>Concordo<br>Totalmente |
|-----------------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------|
|-----------------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------|

|                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Na maioria das vezes tenho uma boa noção das razões pelas quais tenho certos sentimentos.                 |   |   |   |   |   |
| Compreendo bem as minhas emoções.                                                                         |   |   |   |   |   |
| Compreendo verdadeiramente o que sinto.                                                                   |   |   |   |   |   |
| Sei sempre se estou ou não contente.                                                                      |   |   |   |   |   |
| Reconheço as emoções dos meus amigos através do seu comportamento.                                        |   |   |   |   |   |
| Sou um bom observador das emoções dos outros.                                                             |   |   |   |   |   |
| Sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros.                                                        |   |   |   |   |   |
| Compreendo bem as emoções das pessoas que me rodeiam                                                      |   |   |   |   |   |
| Estabeleço sempre metas para mim próprio, tentando em seguida dar o meu melhor para as atingir.           |   |   |   |   |   |
| Tenho por hábito dizer a mim próprio que sou uma pessoa competente.                                       |   |   |   |   |   |
| Sou uma pessoa que se auto-motiva.                                                                        |   |   |   |   |   |
| Encorajo-me sempre a dar o meu melhor.                                                                    |   |   |   |   |   |
| Sou capaz de controlar o meu temperamento, conseguindo assim lidar com as dificuldades de forma racional. |   |   |   |   |   |
| Consigo controlar bem as minhas emoções.                                                                  |   |   |   |   |   |
| Sou capaz de me acalmar rapidamente quando estou muito irritado.                                          |   |   |   |   |   |
| Possuo um bom controlo das minhas emoções.                                                                |   |   |   |   |   |

## Anexo B. Análise descritiva das variáveis

*Tabela 1 - Estatística descritiva*

|        | N válido | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|--------|----------|--------|--------|-------|---------------|
| Sexo:  | 186      | 1      | 2      | 1     | 0             |
| Idade: | 186      | 19,00  | 64,00  | 37,71 | 12,55         |

*Tabela 2 - Distribuição por gênero*

|         |           | Frequência | Percentagem | Percentagem válida | Percentagem acumulativa |
|---------|-----------|------------|-------------|--------------------|-------------------------|
| Gênero: | Feminino  | 140        | 75,3        | 75,3               | 75,3                    |
|         | Masculino | 46         | 24,7        | 24,7               | 100,0                   |
|         | Total     | 186        | 100,0       | 100,0              |                         |

*Tabela 3 - Distribuição de idades*

|        |       | Frequência | Percentagem | Percentagem válida | Percentagem acumulativa |
|--------|-------|------------|-------------|--------------------|-------------------------|
| Válido | 19,00 | 2          | 1,1         | 1,1                | 1,1                     |
|        | 21,00 | 3          | 1,6         | 1,6                | 2,7                     |
|        | 22,00 | 14         | 7,5         | 7,5                | 10,2                    |
|        | 23,00 | 12         | 6,5         | 6,5                | 16,7                    |
|        | 24,00 | 9          | 4,8         | 4,8                | 21,5                    |
|        | 25,00 | 6          | 3,2         | 3,2                | 24,7                    |
|        | 26,00 | 9          | 4,8         | 4,8                | 29,6                    |
|        | 27,00 | 6          | 3,2         | 3,2                | 32,8                    |
|        | 28,00 | 6          | 3,2         | 3,2                | 36,0                    |
|        | 29,00 | 4          | 2,2         | 2,2                | 38,2                    |
|        | 30,00 | 5          | 2,7         | 2,7                | 40,9                    |
|        | 31,00 | 3          | 1,6         | 1,6                | 42,5                    |
|        | 32,00 | 1          | ,5          | ,5                 | 43,0                    |
|        | 33,00 | 2          | 1,1         | 1,1                | 44,1                    |
|        | 34,00 | 3          | 1,6         | 1,6                | 45,7                    |
|        | 35,00 | 2          | 1,1         | 1,1                | 46,8                    |
|        | 36,00 | 3          | 1,6         | 1,6                | 48,4                    |
|        | 37,00 | 1          | ,5          | ,5                 | 48,9                    |
|        | 38,00 | 5          | 2,7         | 2,7                | 51,6                    |
|        | 39,00 | 3          | 1,6         | 1,6                | 53,2                    |
|        | 40,00 | 2          | 1,1         | 1,1                | 54,3                    |

|  |       |     |       |       |       |
|--|-------|-----|-------|-------|-------|
|  | 41,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 55,4  |
|  | 42,00 | 7   | 3,8   | 3,8   | 59,1  |
|  | 43,00 | 7   | 3,8   | 3,8   | 62,9  |
|  | 44,00 | 4   | 2,2   | 2,2   | 65,1  |
|  | 45,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 66,1  |
|  | 46,00 | 5   | 2,7   | 2,7   | 68,8  |
|  | 47,00 | 3   | 1,6   | 1,6   | 70,4  |
|  | 48,00 | 8   | 4,3   | 4,3   | 74,7  |
|  | 49,00 | 5   | 2,7   | 2,7   | 77,4  |
|  | 50,00 | 7   | 3,8   | 3,8   | 81,2  |
|  | 51,00 | 6   | 3,2   | 3,2   | 84,4  |
|  | 52,00 | 6   | 3,2   | 3,2   | 87,6  |
|  | 53,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 88,7  |
|  | 54,00 | 5   | 2,7   | 2,7   | 91,4  |
|  | 55,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 92,5  |
|  | 57,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 93,5  |
|  | 58,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 94,6  |
|  | 59,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 95,7  |
|  | 60,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 96,8  |
|  | 61,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 97,8  |
|  | 62,00 | 2   | 1,1   | 1,1   | 98,9  |
|  | 63,00 | 1   | ,5    | ,5    | 99,5  |
|  | 64,00 | 1   | ,5    | ,5    | 100,0 |
|  | Total | 186 | 100,0 | 100,0 |       |

*Tabela 4 – Distribuição de habilitações académicas por sexo:*

|                          |                     | Sexo:    |       |           |       |                   |      |
|--------------------------|---------------------|----------|-------|-----------|-------|-------------------|------|
|                          |                     | Feminino |       | Masculino |       | Prefiro não dizer |      |
|                          |                     | Contagem | %     | Contagem  | %     | Contagem          | %    |
| Habilitações académicas: | Entre o 5º e 9º ano | 18       | 7,8%  | 10        | 4,3%  | 0                 | 0,0% |
|                          | Licenciatura        | 53       | 22,8% | 26        | 11,2% | 0                 | 0,0% |
|                          | Pós-graduação       | 13       | 5,6%  | 6         | 2,6%  | 0                 | 0,0% |
|                          | Mestrado            | 14       | 6,0%  | 22        | 9,5%  | 0                 | 0,0% |
|                          | Outra opção         | 12       | 5,2%  | 18        | 7,8%  | 0                 | 0,0% |
|                          | 12º ano             | 30       | 12,9% | 8         | 3,4%  | 0                 | 0,0% |

*Tabela 5 - Distribuição de antiguidade na atual profissão por sexo*

|                                               |           | Sexo:    |       |           |      |                   |      |
|-----------------------------------------------|-----------|----------|-------|-----------|------|-------------------|------|
|                                               |           | Feminino |       | Masculino |      | Prefiro não dizer |      |
|                                               |           | Contagem | %     | Contagem  | %    | Contagem          | %    |
| Há quantos anos exerce a sua profissão atual? | < 1 ano   | 28       | 15,1% | 10        | 5,4% | 0                 | 0,0% |
|                                               | 1-5 anos  | 34       | 18,4% | 11        | 5,9% | 0                 | 0,0% |
|                                               | 6-10 anos | 13       | 7,0%  | 7         | 3,8% | 0                 | 0,0% |
|                                               | > 10 anos | 65       | 35,1% | 17        | 9,2% | 0                 | 0,0% |

*Tabela 6 - Distribuição de situação contratual por sexo*

|                                       |                                   | Sexo:    |       |          |       |
|---------------------------------------|-----------------------------------|----------|-------|----------|-------|
|                                       |                                   | Contagem | %     | Contagem | %     |
| Qual a sua situação contratual atual? | Contrato sem termo / efetivo      | 100      | 43,1% | 70       | 30,2% |
|                                       | Contrato a termo certo / a prazo  | 19       | 8,2%  | 12       | 5,2%  |
|                                       | Estágio                           | 10       | 4,3%  | 2        | 0,9%  |
|                                       | Trabalho temporário / Outsourcing | 5        | 2,2%  | 0        | 0,0%  |
|                                       | Outra opção                       | 6        | 2,6%  | 8        | 3,4%  |

*Tabela 7 – Distribuição de tipo de horário de trabalho por sexo*

|                            |                       | Sexo:    |       |           |       |                   |      |
|----------------------------|-----------------------|----------|-------|-----------|-------|-------------------|------|
|                            |                       | Feminino |       | Masculino |       | Prefiro não dizer |      |
|                            |                       | N        | %     | N         | %     | N                 | %    |
| Trabalho a:                | Tempo inteiro         | 133      | 71,9% | 43        | 23,2% | 0                 | 0,0% |
|                            | Tempo parcial         | 7        | 3,8%  | 2         | 1,1%  | 0                 | 0,0% |
| O seu horário é:           | Fixo                  | 122      | 65,9% | 38        | 20,5% | 0                 | 0,0% |
|                            | Rotativo/ Turnos      | 18       | 9,7%  | 7         | 3,8%  | 0                 | 0,0% |
| Tem horário flexível?      | Sim                   | 79       | 42,7% | 22        | 11,9% | 0                 | 0,0% |
|                            | Não                   | 61       | 33,0% | 23        | 12,4% | 0                 | 0,0% |
| Tem opção de teletrabalho? | Sim                   | 49       | 26,6% | 21        | 11,4% | 0                 | 0,0% |
|                            | Não mas prefiro assim | 57       | 31,0% | 10        | 5,4%  | 0                 | 0,0% |
|                            | Não mas gostava       | 33       | 17,9% | 14        | 7,6%  | 0                 | 0,0% |

Tabela 8 - Distribuição de atual cargo de chefia por sexo

|                                    |     | Sexo:    |       |           |       |
|------------------------------------|-----|----------|-------|-----------|-------|
|                                    |     | Feminino |       | Masculino |       |
|                                    |     | Contagem | %     | Contagem  | %     |
| Exerce atualmente cargo de chefia? | Sim | 19       | 10,3% | 16        | 8,6%  |
|                                    | Não | 121      | 65,4% | 29        | 15,7% |

Tabela 9 – Distribuição de antiguidade no atual cargo de chefia por sexo

|                          |       | Sexo:    |      |           |      |                   |      |
|--------------------------|-------|----------|------|-----------|------|-------------------|------|
|                          |       | Feminino |      | Masculino |      | Prefiro não dizer |      |
|                          |       | Contagem | %    | Contagem  | %    | Contagem          | %    |
| Se sim, há quanto tempo? | 1,00  | 1        | 3,1% | 3         | 9,4% | 0                 | 0,0% |
|                          | 1,50  | 1        | 3,1% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 2,00  | 0        | 0,0% | 2         | 6,3% | 0                 | 0,0% |
|                          | 3,00  | 1        | 3,1% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 4,00  | 2        | 6,3% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 5,00  | 2        | 6,3% | 1         | 3,1% | 0                 | 0,0% |
|                          | 6,00  | 2        | 6,3% | 3         | 9,4% | 0                 | 0,0% |
|                          | 7,00  | 2        | 6,3% | 1         | 3,1% | 0                 | 0,0% |
|                          | 9,00  | 1        | 3,1% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 15,00 | 2        | 6,3% | 1         | 3,1% | 0                 | 0,0% |
|                          | 17,00 | 1        | 3,1% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 18,00 | 1        | 3,1% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 20,00 | 1        | 3,1% | 0         | 0,0% | 0                 | 0,0% |
|                          | 25,00 | 0        | 0,0% | 1         | 3,1% | 0                 | 0,0% |
|                          | 26,00 | 0        | 0,0% | 1         | 3,1% | 0                 | 0,0% |
|                          | 30,00 | 1        | 3,1% | 1         | 3,1% | 0                 | 0,0% |

Tabela 10 – Distribuição de setor de atividade da atual organização

|        |       | Setor de Atividade: |             |                    |                         |
|--------|-------|---------------------|-------------|--------------------|-------------------------|
|        |       | Frequência          | Percentagem | Percentagem válida | Percentagem acumulativa |
| Válido | 1     | 30                  | 16,1        | 16,1               | 16,1                    |
|        | 2     | 25                  | 13,4        | 13,4               | 29,6                    |
|        | 3     | 18                  | 9,7         | 9,7                | 39,2                    |
|        | 4     | 19                  | 10,2        | 10,2               | 49,5                    |
|        | 5     | 20                  | 10,8        | 10,8               | 60,2                    |
|        | 6     | 13                  | 7,0         | 7,0                | 67,2                    |
|        | 7     | 21                  | 11,3        | 11,3               | 78,5                    |
|        | 8     | 18                  | 9,7         | 9,7                | 88,2                    |
|        | 9     | 10                  | 5,4         | 5,4                | 93,5                    |
|        | 10    | 12                  | 6,5         | 6,5                | 100,0                   |
|        | Total | 186                 | 100,0       | 100,0              |                         |

1-Banca; 2-Comércio; 3- Educação; 4- Saúde; 5- Administração Pública; 6- Turismo; 7- Economia/Gestão;

8-Indústria; 9- Tecnológico; 10-Outros

*Tabela 11 – Distribuição de tipo de organização por sexo*

|                            |                 | Sexo:    |       |           |       |
|----------------------------|-----------------|----------|-------|-----------|-------|
|                            |                 | Feminino |       | Masculino |       |
|                            |                 | Contagem | %     | Contagem  | %     |
| Trabalha numa organização: | Privada         | 99       | 53,5% | 39        | 21,1% |
|                            | Pública         | 31       | 16,8% | 4         | 2,2%  |
|                            | Público-Privada | 10       | 5,4%  | 2         | 1,1%  |

*Tabela 12 – Distribuição de dimensão de organização por sexo*

|                                                                                   |                                    | Sexo:    |       |           |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------|-------|-----------|-------|
|                                                                                   |                                    | Feminino |       | Masculino |       |
|                                                                                   |                                    | N        | %     | N         | %     |
| Qual a dimensão da organização face ao número de trabalhadores (aproximadamente)? | Micro (Até 10 trabalhadores)       | 36       | 19,6% | 7         | 3,8%  |
|                                                                                   | Pequena (11-50 trabalhadores)      | 28       | 15,2% | 11        | 6,0%  |
|                                                                                   | Média (51-250 trabalhadores)       | 21       | 11,4% | 7         | 3,8%  |
|                                                                                   | Grande (mais de 250 trabalhadores) | 54       | 29,3% | 20        | 10,9% |



## Anexo C. Testes de Hipóteses

### Parte 1. Hipótese 1

*PROCESS Procedure for SPSS v.4.2*

*Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)*

*Documentation available in Hayes (2013). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)*

Model = 4

Y = FTrab

X = ITotal

M = IETotal

*Tabela 13 – Model Summary (Outcome IETotal)*

| <b>Model Summary – Outcome IETotal</b> |             |            |          |            |            |          |
|----------------------------------------|-------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| <b>R</b>                               | <b>R-sg</b> | <b>MSE</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| 0,4168                                 | 0,1737      | 0,1677     | 38,2653  | 1,0000     | 182,0000   | 0,0000   |

*Tabela 14 – Model (Outcome IETotal)*

| <b>Model – Outcome IETotal</b> |              |           |          |          |             |             |
|--------------------------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
|                                | <b>coeff</b> | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| Constant                       | 2,9296       | 0,1394    | 21,0159  | 0,0000   | 2,6545      | 3,2046      |
| ITotal                         | 0,1683       | 0,0272    | 6,1859   | 0,0000   | 0,1146      | 0,2219      |

*Tabela 15 – Model Summary (Outcome FTrab)*

| <b>Model Summary – Outcome FTrab</b> |             |            |          |            |            |          |
|--------------------------------------|-------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| <b>R</b>                             | <b>R-sg</b> | <b>MSE</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| 0,6044                               | 0,3653      | 2,1914     | 52,0939  | 2,0000     | 181,0000   | 0,0000   |

*Tabela 16 – Model (Outcome FTrab)*

| <b>Model – Outcome FTrab</b> |              |           |          |          |             |             |
|------------------------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
|                              | <b>coeff</b> | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| Constant                     | 0,7576       | 0,9327    | 0,8123   | 0,4177   | -1,0828     | 2,5981      |
| ITotal                       | 0,8957       | 0,1082    | 8,2802   | 0,0000   | 0,6822      | 1,1091      |
| IETotal                      | 0,5290       | 0,2679    | 1,9745   | 0,0498   | 0,0004      | 1,0577      |

*Tabela 17– Efeito direto da ITotal sobre FTrab (Mediadora: IETotal)*

| <b>Direct Effect of X on Y</b> |           |          |          |             |             |
|--------------------------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
| <b>Effect</b>                  | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| 0,8957                         | 0,1082    | 8,2802   | 0,0000   | 0,6822      | 1,1091      |

*Tabela 18- Efeito indireto da ITotal sobre FTrab (Mediadora: IETotal)*

| <b>Indirect Effect of X on Y</b> |               |               |                 |                 |
|----------------------------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
|                                  | <b>Effect</b> | <b>BootSE</b> | <b>BootLLCI</b> | <b>BootULCI</b> |
| IETotal                          | 0,0890        | 0,0464        | 0,0052          | 0,1880          |

## Parte 2. Hipótese

*PROCESS Procedure for SPSS v.4.2*

*Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)*

*Documentation available in Hayes (2013). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)*

Model = 4

Y = FTrab

X = ITotal

M1 = IETotal

M2 = FTotal

*Tabela 19 – Model Summary (Outcome IETotal)*

| <b>Model Summary – Outcome IETotal</b> |             |            |          |            |            |          |
|----------------------------------------|-------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| <b>R</b>                               | <b>R-sg</b> | <b>MSE</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| 0,4281                                 | 0,1832      | 0,1675     | 40,3845  | 1,0000     | 180,0000   | 0,0000   |

*Tabela 20 – Model (Outcome IETotal)*

| <b>Model – Outcome IETotal</b> |              |           |          |          |             |             |
|--------------------------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
|                                | <b>coeff</b> | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| Constant                       | 2,8918       | 0,1416    | 20,4257  | 0,0000   | 2,6124      | 3,1712      |
| ITotal                         | 0,1755       | 0,0276    | 6,3549   | 0,0000   | 0,1210      | 0,2300      |

*Tabela 21 – Model Summary (Outcome FTotal)*

| <b>Model Summary – Outcome FTotal</b> |             |            |          |            |            |          |
|---------------------------------------|-------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| <b>R</b>                              | <b>R-sg</b> | <b>MSE</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| 0,3937                                | 0,1550      | 0,3567     | 33,0247  | 1,0000     | 180,0000   | 0,0000   |

*Tabela 21 – Model (Outcome FTotal)*

| <b>Model – Outcome FTotal</b> |              |           |          |          |             |             |
|-------------------------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
|                               | <b>coeff</b> | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| Constant                      | 3,2981       | 0,2066    | 15,9641  | 0,0000   | 2,8904      | 3,7057      |
| ITotal                        | 0,2316       | 0,0403    | 5,7467   | 0,0000   | 0,1521      | 0,3112      |

*Tabela 22- Model Summary – Outcome FFrab*

| <b>Model Summary – Outcome FFrab</b> |             |            |          |            |            |          |
|--------------------------------------|-------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| <b>R</b>                             | <b>R-sg</b> | <b>MSE</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| 0,5995                               | 0,3594      | 2,2001     | 33,2933  | 3,0000     | 178,0000   | 0,0000   |

*Tabela 23- Model Summary – Outcome FFrab*

| <b>Model – Outcome FFrab</b> |              |           |          |          |             |             |
|------------------------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
|                              | <b>coeff</b> | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| Constant                     | 0,4826       | 0,9655    | 0,4999   | 0,6178   | -1,4227     | 2,3880      |
| IETotal                      | 0,3705       | 0,3153    | 1,1751   | 0,2415   | -0,2517     | 0,9927      |
| FTotal                       | 0,2490       | 0,2161    | 1,1523   | 0,2508   | -0,1774     | 0,6754      |

*Tabela 24- Efeito direto da ITotal sobre FTrab (Mediadores: IETotal e FTotal)*

| <b>Direct Effect of X on Y</b> |           |          |          |             |             |
|--------------------------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
| <b>Effect</b>                  | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| 0,8493                         | 0,1128    | 7,5272   | 0,0000   | 0,6267      | 1,0720      |

*Tabela 25- Efeito indireto da ITotal sobre FTrab (Mediadores: IETotal e FTotal)*

| <b>Indirect Effect of X on Y</b> |               |               |                 |                 |
|----------------------------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
|                                  | <b>Effect</b> | <b>BootSE</b> | <b>BootLLCI</b> | <b>BootULCI</b> |
| TOTAL                            | 0,1227        | 0,0557        | 0,0226          | 0,2385          |
| IETotal                          | 0,0650        | 0,0535        | -0,0367         | 0,1744          |
| FTotal                           | 0,0577        | 0,0486        | -0,0340         | 0,1624          |

### **Parte 3. Hipótese 3**

*PROCESS Procedure for SPSS v.4.2*

*Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)*

*Documentation available in Hayes (2013). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)*

Model = 2

Y = FTrab

X = ITotal

W = Idade

Z = Setor

*Tabela 26- Model Summary – Outcome FTrab*

| <b>Model Summary – Outcome FTrab</b> |             |            |          |            |            |          |
|--------------------------------------|-------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| <b>R</b>                             | <b>R-sq</b> | <b>MSE</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| 0,6256                               | 0,3913      | 2,1370     | 22,8877  | 5,0000     | 178,0000   | 0,0000   |

*Tabela 27- Model Summary – Outcome FTrab*

| <b>Model Outcome – FTrab</b> |              |           |          |          |             |             |
|------------------------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
|                              | <b>coeff</b> | <b>se</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>LLCI</b> | <b>ULCI</b> |
| constant                     | 0,1872       | 1,3956    | 0,1341   | 0,8935   | -2,5669     | 2.9413      |
| ITotal                       | 1,2276       | 0,2737    | 4,4855   | 0,0000   | 0,6875      | 1,7677      |
| Idade                        | 0,5057       | 0,3820    | 1,3238   | 0,1873   | -0,2482     | 1,2596      |
| Int_1                        | -0,567       | 0,0754    | -0,7517  | 0,4532   | -0,2056     | 0,0922      |
| Setor                        | 0,1768       | 0,1658    | 1,0661   | 0,2878   | -0,1504     | 0,5040      |
| Int_2                        | -0,0237      | 0,0332    | -0,7126  | 0,4770   | -0,0892     | 0,0419      |

Product terms keys:

Int\_1: ITotal x Idade

Int\_2: ITotal x Setor

*Tabela 28- Teste(s) da(s) interação(ões) incondicional(ais) de ordem superior*

| <b>Test(s) of highest order unconditional interaction(s):</b> |                |          |            |            |          |
|---------------------------------------------------------------|----------------|----------|------------|------------|----------|
|                                                               | <b>R2-chng</b> | <b>F</b> | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>p</b> |
| X*W                                                           | 0,0019         | 0,5650   | 1,0000     | 178,0000   | 0,4532   |
| X*Z                                                           | 0,0017         | 0,5078   | 1,0000     | 178,0000   | 0,4770   |
| BOTH                                                          | 0,0038         | 0,5504   | 2,0000     | 178,0000   | 0,5777   |