

Candeias, A. A. & Canhoto, M. (2019). Estudos de Inteligência emocional em contextos profissionais com o IEVQ: Metanálise dos trabalhos de adaptação à população portuguesa. In, A.A. Candeias, (Coord.). *Desenvolvimento ao longo da vida: Aprendizagem, Bem-estar e Inclusão* (Cap. 11, pp. 190-203). Évora: Universidade de Évora.

ESTUDOS DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL EM CONTEXTOS PROFISSIONAIS COM O IEVQ METANÁLISE DOS TRABALHOS DE ADAPTAÇÃO À POPULAÇÃO PORTUGUESA

Adelinda Araújo Candeias ¹

Marina Canhoto ¹

O presente capítulo apresenta uma metanálise a partir da pesquisa nos repositórios bibliográficos, de estudos feitos em Portugal sobre inteligência emocional em contextos profissionais, com utilização da adaptação portuguesa do Emotional Intelligence 360 View Questionnaire (EIVQ), de Kenneth Nowack (1997). O EIVQ permite a avaliação de um conjunto de indicadores comportamentais da inteligência emocional em contexto de trabalho, sob um design de avaliação panorâmico ou de 360º: pelo próprio, pela chefia, pelos subordinados e pelos pares. Os atuais contextos de trabalho privilegiam redes interligadas e interdependentes de colaboradores e chefias que assentam as relações interpessoais. Esta tendência põe em evidência a competência e a regulação emocional, assim como as competências sociais como características determinantes para o sucesso profissional (Candeias, 2008). O objetivo deste trabalho é perceber se o EIVQ será um instrumento com qualidades psicométricas para caracterizar as competências socio emocionais dos colaboradores e líderes de diversos grupos profissionais em Portugal e em função dos estudos de adaptação já realizados e disponíveis nos repositórios bibliográficos.

¹ Universidade de Évora, Escola de Ciências Sociais, Departamento de Psicologia, Évora, Portugal;
E. mail: aac@uevora.pt

O conceito de inteligência emocional é recente na literatura internacional e ambiciona demonstrar que os indivíduos são orientados por aspetos cognitivos e pelas competências emocionais. Alguns dos nomes mais conceituados no desenvolvimento do conceito de Inteligência emocional são os de autores como: Reuven Bar-On (1997); Mayer, Salovey e Caruso (2000); e Goleman (1995, 1998). O conceito de inteligência emocional tem sido muito utilizado nas mais variadas vertentes da psicologia organizacional, como é o caso dos estudos sobre liderança, na seleção dos recursos humanos, entre outras (Rocha, 2005). O termo inteligência emocional determinou a ocorrência de um grande número de referências literárias, as quais vieram demonstrar que as emoções transmitem informação relevante e influenciam a forma como pensamos, as nossas escolhas, auxiliando nas tomadas de decisão do dia-a-dia (Rocha, 2005). Hoje o sucesso das empresas relaciona-se com os seus talentos e criatividade, ou seja, como referiu Goleman (1998), a chave para a tomada de boas decisões é ouvir os sentimentos.

Hoje o sucesso profissional parece estar relacionado com a autoconsciência, que é vista como a capacidade para perceber as suas próprias emoções e identificar a sua importância no processo de tomada de decisão. É considerada a competência basilar da inteligência emocional, visto que a maioria das restantes capacidades emocionais se alicerçam na autoconsciência. Só depois dos indivíduos reconhecerem as suas próprias emoções, as poderão moderar e controlar (Goleman, 1995, 1998).

2. Modelo de Inteligência Emocional de Goleman

Ao iniciar a sua própria investigação na área da inteligência emocional, Daniel Goleman (1995; 2010) tomou como base as investigações de Salovey e Mayer (1990) e no seu primeiro modelo, identificou cinco capacidades na inteligência emocional:

Autoconsciência, Gestão de Emoções e Automotivação – competências pessoais (intrapessoais) que determinam a forma como nos gerimos a nós próprios;

Empatia e Gestão de Relacionamentos em Grupos – competências sociais (interpessoais) que determinam a forma como lidamos com as relações.

O aperfeiçoamento do modelo fez com que, em conjunto com Goleman, Boyatzis e McKee (2002), apresentassem quatro domínios da inteligência emocional e competências associadas, distribuídos em dois eixos: regulamento/regulação e competências pessoais/sociais e são: autoconsciência, autogestão, consciência social e gestão das relações.

Com base no modelo de inteligência emocional de Goleman (1995), Nowack em 1997 desenvolve um questionário 360º para facilitar a avaliação dos domínios de competências sociais e emocionais.

3. Emotional intelligence 360 view questionnaire (EIVQ)

O EIVQ é útil ao desenvolvimento de líderes, supervisão da formação, programas de desenvolvimento dos colaboradores, desenvolvimento de carreiras e planos de sucessão e ao coaching executivo, podendo ser utilizado sozinho ou em conjunto com outros instrumentos. Foi criado por Kenneth Nowack na década de 90 , nos EUA, e conheceu a forma panorâmica de questionário 360º em 2004 (com versões comerciais em 2006 e 2014) e permite a avaliação de percepções de competência emocional que se enquadra nos modelos compósitos. Foi desenvolvido para facilitar a avaliação e desenvolvimento dos domínios de competências sociais, interpessoais e de comunicação, agrupando as dimensões do modelo inteligência emocional de Goleman (1995, 1998) de (autoconsciência, autogestão, consciência social e gestão das relações) em três fatores: gestão pessoal, gestão das relações e comunicação.

A versão original derivou em 17 escalas, contendo cada uma entre 3 a 5 itens dispostos numa escala de tipo likert de frequência 1 a 7 pontos. Especificando as escalas que compõem o instrumento e que estão agrupadas em três dimensões:

Gestão pessoal: Autodesenvolvimento; Capacidade de adaptação/Tolerância ao stresse; Autodomínio emocional; Integridade; Resolução de problemas estratégicos; Orientação para os resultados.

Gestão das relações: Criar alianças estratégicas; Gestão de conflitos; Capacidade de desenvolver os outros, influenciar e liderar; Empatia, sensibilidade interpessoal; Espírito de equipa/suporte interpessoal; Colaboração.

Comunicação: Comunicação escrita; Feedback bidirecional; Comunicação oral;

Apresentação oral; Escuta.

O EIVQ foi reproduzido e traduzido com autorização do autor e testado na população portuguesa (adaptação de Rocha, 2005 e Rocha e cols.,2007).

Versão portuguesa

O EIVQ permite a avaliação de um conjunto de indicadores comportamentais da inteligência emocional em contexto de trabalho, sob um esquema de avaliação 360º: pelo próprio, pela chefia, pelos subordinados e pelos pares, baseado nas dimensões do modelo de Goleman e cols (2002). Este instrumento tem 74 itens que cobrem 3 dimensões: (1) gestão pessoal das emoções (27 itens); (2) gestão das emoções (29 itens), e (3) comunicação (18 itens). A escala de resposta aparece sob o formato tipo likert de 5 pontos (1- nunca, 2- raramente, 3- às vezes, 4- frequentemente, 5- sempre, ou quase sempre), desenvolvida por Rocha (2005) e Rocha e cols (2007).

4. A Inteligência Emocional em Contexto Organizacional

A Inteligência Emocional é um conceito psicológico de apropriação popular, uma vez que a dinâmica de mudança patente nas organizações contemporâneas, exige um melhor desempenho por parte dos trabalhadores o qual poderá ser conseguido através de um nível adequado de inteligência emocional (Divya, 2013). Deste modo, vários autores falam da inteligência emocional como sendo um fator preponderante para o sucesso organizacional: Bar-On (1997); Salovey, Mayer e Caruso (2000); e Goleman (1998, 2010). Indivíduos emocionalmente inteligentes tendem a utilizar a razão de forma a compreenderem as emoções e a lidar com as mesmas. Estes tendem ainda a recorrer às emoções, para interpretar o meio envolvente e a tomar decisões mais racionais. Nesta sequência podemos dizer que as emoções tornam o pensamento mais inteligente, bem como a inteligência permite pensar e utilizar de um modo mais apurado as emoções. Desta forma a inteligência emocional reflete-se na capacidade de conciliar as emoções com a razão (Cunha et al., 2007).

De acordo com um conjunto de estudos realizados nos últimos vinte anos a inteligência emocional possui uma relação extremamente significativa com o desempenho no trabalho (e.g. Bar-On, 1997, 2006; Bar-On, Handley, & Fund, 2006).

Competências emocionais e sociais no local de trabalho

Inúmeros estudos em dezenas de organizações defendem que as competências ligadas ao desempenho superior são qualidades emocionais ou sociais, como a autoconfiança, a flexibilidade, a empatia e a capacidade de se dar bem com os outros.

Os conceitos de inteligência emocional e social encontram-se estritamente associados devendo, por isso ser compreendidos, em nosso entender, no quadro mais vasto da competência humana, como temos vindo a propor (Candeias & Almeida, 2005). Assim, a competência pessoal incidirá sobre conteúdos relativos ao próprio indivíduo (emoções e interesses, pensamentos e comportamentos); a competência social incide sobre informações relativas aos outros indivíduos (suas emoções e interesses, seus pensamentos e comportamentos, as interações entre eles e com o próprio sujeito); e a competência quotidiana ou prática incidirá sobre conteúdos informativos formais e informais, ou organizados e ocasionais (conteúdos académicos e profissionais ou higiene e alimentação, por exemplo). Goleman, (1998) refere também que as competências surgem em aglomerados, ou seja, os profissionais de sucesso possuem um vasto leque de competências nas áreas que compõem a inteligência emocional. Pode mesmo dizer-se que, quanto maior for o número de pontos fortes nas áreas de inteligência emocional tanto maior será o sucesso do profissional. Isto parece estar relacionado com o pensamento de Candeias e Nunes (2007) que indicam que a competência pode ser definida a partir dos conceitos de inteligência e de eficácia comportamental (pessoal, social e técnica), traduzindo assim a capacidade de realizar objetivos valorizados pelo indivíduo através da resolução de tarefas ou desafios específicos.

5. Método

A metanálise é o método de análise aplicado à revisão sistemática que integra os resultados de dois ou mais estudos primários (Clarke & Horton, 2001). O termo metanálise é comumente usado para se referir às revisões sistemáticas em que são analisados um conjunto de estudos ou trabalhos de investigação e são apresentadas medidas que combinam os resultados desses mesmos estudos, com vista a resumir os pontos em comum e apontar as fontes de discordância entre eles, para responder a uma questão comum. Assim, as unidades de análise são os estudos ou trabalhos de

investigação. A metanálise é uma investigação secundária que envolve um método sistemático e rigoroso, passível de replicação por outros investigadores, e que permite combinar resultados provenientes de diferentes estudos.

Neste estudo adotámos os parâmetros sugeridos pela organização Cochrane criada para responder à necessidade de organizar de forma sistemática os resultados de investigação em medicina, de modo a facilitar a tomada de decisões ajudar a compreenderes em que campo é necessária mais investigação (Allen & Richmond, 2011), e recomenda que a revisão sistemática seja efetuada em sete etapas:

- a) **formulação da pergunta** – não esquecendo que questões mal formuladas levam a decisões confusas;
- b) **localização e seleção dos estudos**- utilizar várias bases possíveis e identificar o método de pesquisa;
- c) **avaliação crítica dos estudos** - são critérios para determinar a validade dos estudos selecionados e qual a probabilidade de suas conclusões estarem baseadas em dados viciados. Com a avaliação crítica determinamos quais são os estudos válidos que irão ser utilizados na revisão; e os que não preenchem os critérios de validade são citados e explicado o porquê de sua exclusão;
- d) **coleta de dados** - todas as variáveis estudadas devem ser observadas nos estudos e resumidas, além das características do método, dos participantes e dos desfechos clínicos, que permitirão determinar a possibilidade de comparar ou não os estudos selecionados. Algumas vezes será necessário entrar em contato com os autores dos estudos para pedir-lhe informações mais detalhadas;
- e) **análise e apresentação dos dados** - baseado na semelhança entre os estudos, estes serão agrupados para a metanálise. Cada um desses agrupamentos deverá ser preestabelecido no projeto, assim como a forma de apresentação gráfica e numérica, para facilitar o entendimento do leitor;
- f) **interpretação dos dados** - é determinada a força da evidência encontrada, a aplicabilidade dos resultados, informações sobre as implicações teóricas e práticas decorrente que sejam relevantes, e determinados claramente os seus benefícios e os limites;

g) **aprimoramento e atualização da revisão** - uma vez publicada a revisão sofrerá críticas e receberá sugestões que devem ser incorporadas às edições subsequentes, caracterizando uma publicação viva, e ainda ser atualizada cada vez que surjam novos estudos sobre o tema.

Passamos, de seguida, à descrição do desenrolar de cada uma destas etapas no presente estudo:

- a) Qual a relação entre as competências emocionais e a liderança? Será o IEVQ um instrumento válido para caracterizar as competências socio emocionais dos colaboradores e líderes de diferentes grupos profissionais?
- b) Para realizar este trabalho. foi feita uma pesquisa na base de dados dos repositórios bibliográficos a fim de identificar todos os trabalhos realizados em Portugal sobre o IEVQ. Para realizarmos esta compilação, utilizamos quatro estudos em realidade de trabalho.
- c) Avaliação crítica de 4 estudos:
 - i) **Um estudo psicométrico de adaptação do instrumento “Emotional Intelligence View 360 Questionnaire”** (Rocha et al., 2007) para a língua e contexto português, com profissionais portugueses, mediante a autorização dos respetivos autores. Amostra foi recolhida nos balcões de um banco português, que abrangia oito distritos, dos quais selecionaram-se aleatoriamente os balcões alvo de estudo, recorrendo ao procedimento estatístico *Método de Monte Carlo*, os contactos foram feitos via email, não foi possível o anonimato total, o que pode trazer enviesamento por parte dos colaboradores por tendências de respostas ou desejabilidade social. É importante referir que este estudo estava enquadrado num estudo mais amplo realizado com o objetivo da verificação das relações existentes entre a inteligência emocional, estilos de liderança transformacional e eficácia da liderança (desempenho e satisfação dos colaboradores) (Rocha et al., 2006).

Este estudo teve por objetivo de mostrar as características psicométricas do EIVQ – versão portuguesa, numa lógica de avaliação 180º (autoavaliação e avaliação bottom-up, do líder pelo colaborador). A escolha de apenas duas fontes de

avaliação deveu-se à dificuldade de concretização do projeto recorrendo a uma lógica de 360º.

ii) O estudo: **“Atitudes e Práticas na Gestão de Talentos e Inteligência Emocional: Suas interações”** (Boazinha, 2014), em que o processo de amostragem é não probabilístico (de conveniência). Colaboraram voluntariamente 277 sujeitos, dos quais 243 foram considerados nas subsequentes análises estatísticas devido a reunirem a totalidade das condições, e dos quais 160 resposta de colaboradores e 83 de chefias. O questionário foi colocado online na plataforma *Google Drive*, com uma pequena apresentação do objetivo do estudo, justificando a sua pertinência e a solicitar a participação voluntária dos mesmos. Foi garantido o anonimato. A recolha da amostra decorreu essencialmente através de redes sociais. Foram também recolhidos alguns questionários em formato papel e distribuídos no Distrito de Lisboa e Évora.

Neste estudo foi aplicado o Questionário de Atitudes Face ao Talento (AFT) de Boazinha (2014), o Inventário de Práticas Empresariais de Gestão de Talentos (PEGT) de Boazinha (2014) e o Emotional Intelligence View 360 Questionnaire (IEVQ) (adaptação portuguesa de Rocha e cols, 2007). E teve como objetivo de caracterizar das atitudes e Práticas de Gestão de Talentos, bem como a análise da relação entre estas e a Inteligência Emocional, no contexto organizacional português.

iii) Outro estudo sobre **“Competências Sociais e Emocionais nas Relações Interpessoais da Equipa de Enfermagem”** (Saraiva, 2007) O estudo teve como principal desígnio confirmar na perspetiva dos constructos da Inteligência/ Competência Emocional e Social, a presença das referidas dimensões na auto percepção dos enfermeiros ao nível das relações interpessoais na equipa de enfermagem. Foi conduzido em duas instituições Hospitalares EPE., junto de 122 enfermeiros, que foram avaliadas, numa lógica de auto percepção de competências. Para efetivar este estudo foi pedida autorização e os sujeitos participaram voluntariamente e foram informados de que poderiam

interromper, a qualquer momento, sem que daí lhe adviesse prejuízo e sem o dever de justificar a sua decisão. Foi garantida a confidencialidade e o anonimato dos sujeitos que participaram no estudo, não revelando em nenhum momento a sua identidade, nem a unidade de saúde em que trabalham, quer durante a investigação, quer nos procedimentos inerentes à aplicação dos instrumentos, quer na divulgação da informação, garantindo o sigilo profissional e não fazendo uso do mesmo para outros fins.

Neste estudo foram aplicados os seguintes instrumentos: um questionário para a recolha de dados sociodemográficos e profissionais; o IEVQ (adaptação portuguesa de Rocha e cols, 2007); Teste de Competência Situacional – Autoperceção (TCS-A) (Candeias & Almeida, 2005) e o Inventário de personalidade NEO-PI-R (NEO Personality Inventory – Revised), desenvolvido por Costa e McCrae, (1985) e adaptado para Portugal por Lima & Simões, 2000)

iv) Por último um estudo que aborda a **“Inteligência social e inteligência emocional – contributos para o estudo da sua interação profissionais de enfermagem”** (Candeias & Jesus, 2006; Jesus, 2007).

A amostra era constituída por 40 enfermeiros de um Hospital de Lisboa, mas não sabemos o procedimento que gerou a recolha dos dados.

A avaliação da inteligência emocional realizou-se através do IEVQ (adaptação portuguesa de Rocha e cols, 2007). A avaliação da Inteligência Social, realizou-se através de uma prova situacional o “Teste de Competência Situacional”.de Candeias e Almeida (2005).

Os dados neste estudo foram organizados com o objetivo de compreender em que medida a autoperceção de inteligência emocional, operacionalizada em função de três dimensões: Gestão pessoal, Gestão de relações e Comunicação, se correlaciona com a inteligência social e a competência situacional, quer em termos de eficácia no desempenho face à situação, quer em termos de facilidade na resolução da situação.

d) Como foram recolhidos os dados

Sintetizamos a informação recolhida na tabela que se segue.

Tabela 1 – Estudos portugueses sobre o IEVQ

Autores	Instrumentos	Grupo amostral	N	Ano
Ana Rocha e Rocha e cols	IEVQ 360- versão portuguesa	Rede de balcões de banco português via e-mail	120 líderes Avaliados por 386 avaliadores	2005;2007
Inês Boazinha	IEVQ 360- versão portuguesa PEGT AFT	Colaboradores e chefias do sistema privado português. Recolhido redes sociais	243 (160 colaboradores e 83 chefes)	2013
Paula Saraiva	IEVQ 360- versão portuguesa TCS-A NEO-PI-R	5 equipas HES-Évora	122	2007
Ângela de Jesus e Candeias & Jesus	EIVQ 360- versão Portuguesa TCS	Enfermeiros de um hospital de Lisboa	40	2006; 2007

e) Os estudos psicométricos do EIVQ – versão portuguesa mostraram bons índices de sensibilidade, fidelidade e validade interna. No estudo de Rocha (2005) e Rocha e cols (2007), foi encontrado um Alpha de Cronbach global bastante bom ($\alpha=.982$), e no estudo de Boazinha (2014) o Alpha de Cronbach encontrado foi de .986 (escala colaborador), e de .964 (escala de chefias). Valores bastante bons (Anastasi & Urbina, 2000).

O estudo da validade de um instrumento permite perceber em que medida os resultados daí provenientes estão a avaliar aquilo que se pretende (e.g., validade de conteúdo ou construto) ou a sua capacidade de funcionar como preditor de outras variáveis (e.g., validade externa por referência a critério). Relativamente à validade de construto, esta diz respeito à adequação dos itens em relação à dimensão do comportamento avaliado no instrumento (inteligência emocional). Para concretizar este tipo de validade procura-se determinar em que medida o conteúdo da prova (itens) cobre os aspetos mais relevantes do constructo (Anastasi & Urbina, 2000).

A validade de constructo no estudo de Rocha (2005) e Rocha e cols (2007), foi garantida por uma análise fatorial exploratória, que procedeu-se à realização e interpretação de análise fatorial forçada a 5 fatores (à semelhança do estudo americano original) em que os 3 primeiros fatores estão associados a uma espécie de fator g da inteligência emocional, o fator 4 está associado a competências emocionais relevantes ao contexto organizacional e o fator 5 à dimensão Gestão das Relações.

No estudo de Rocha e cols. (2007), o EIVQ mostrou boa capacidade preditiva externa pela existência de correlações positivas e significativas ($p < ,01$) entre inteligência emocional e liderança transformacional ($r = ,724$; $p < ,01$); inteligência emocional e liderança transacional ($r = ,622$; $p < ,01$).

Já no estudo de Saraiva (2007) foi identificado um modelo final de preditores que contempla a perceção de competência emocional e o tempo de serviço. Indicando que as variáveis: inteligência emocional e tempo de serviço, são responsáveis pelas magnitudes mais elevadas de variância explicada, na competência situacional.

Estes dados mostram que os aspetos associados à perceção que os enfermeiros têm acerca de si próprios na gestão pessoal, na gestão das relações e na comunicação, assim como os conhecimentos práticos que acumulam ao longo dos anos de experiência profissional, têm um contributo importante para a compreensão das relações interpessoais em situação de equipa.

Os coeficientes de correlação obtidos por Candeias e Jesus (2006) apontam para uma correlação positiva entre a dimensão de Inteligência Emocional – Comunicação – e a competência social percebida pelo profissional. Ou seja, verificou-se uma relação positiva e estatisticamente significativa entre aqueles dois constructos, especificamente entre as dimensões competência situacional autopercibida (inteligência social) e comunicação (inteligência emocional). Ainda neste estudo, também ficou demonstrada uma relação positiva e estatisticamente significativa entre inteligência social e inteligência emocional, e mais especificamente entre as dimensões: competência autopercibida e comunicação.

f) Limitações

Estes estudos apresentam algumas limitações, nomeadamente, em termos de processo não probabilístico de amostragem e da reduzida dimensão da amostra não objetivando a sua representatividade. Uma amostra robusta precisaria de um N de 400, o que não acontece em nenhum dos estudos para garantir soluções fatoriais estáveis (Filho et al., 2010).

Relativamente ao IEVQ o facto de se ter assumido como um benefício a avaliação panorâmica de 360º, é um elemento restritivo ter-se considerado nestes estudos apenas a avaliação de 180º. Por outro lado, não garantir o anonimato, em virtude da necessidade de cruzar dados de colaboradores e chefias, pode induzir enviesamento por parte dos colaboradores, por tendência de respostas, estereótipos, teorias implícitas, atribuições e desejabilidade social.

Estes estudos recolheram amostras focadas num só tipo de população, parece relevante repetir este tipo de estudo com amostras mais heterogénea do design empresarial português, para podermos fazer inferências mais fiáveis, válidas e generalizáveis.

6. Em síntese

Por tudo o referido atrás, este instrumento pode ser utilizado em contextos de trabalho e organizacionais, por apresentar qualidades psicométricas positivas, tanto a nível de

validade interna, sensibilidade e fidelidade. Apresenta também bons valores de validade externa, podendo ser replicados a outros grupos fora do enquadramento investigado. Deste modo podemos concluir, e há semelhança do que tem acontecido noutros países (Nowak 2006, 2014, 2017) que podemos dispor de um questionário para avaliar as competências emocionais em contextos profissionais, competência fundamental para uma liderança eficaz e para o bem-estar a qualidade de vida e a felicidade de todas as pessoas que trabalham nesses contextos.

Referências

Allen, C. & Richmond, K. (2011), The Cochrane Collaboration: International activity within Cochrane Review Groups in the first decade of the twenty-first century. *Journal of Evidence-Based Medicine*, 4, 2–7. doi:10.1111/j.1756-5391.2011.01109.x

Anastasi A & Urbina S. (2000). *Testagem psicológica*. 7ª edição. Porto Alegre: Artes Médicas.

Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence. *Psicothema*, 18, 13-25.

Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). The Impact of Emotional Intelligence on Performance. In V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Eds.), *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups* (pp. 3–19). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Boazinha, I. (2014). Atitudes e práticas na gestão de talentos e inteligência emocional: suas interações. *Dissertação de Mestrado em Psicologia*. Évora: Universidade de Évora

Candeias, A. A., & Jesus, A. (2006). Inteligência social e inteligência emocional – contributos para o estudo da sua interacção em profissionais de enfermagem. In N. R. Santos, M. L. Lima, M. M. Melo, A. A. Candeias & A. A. Calado (Orgs.), *Actas do Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia: VI Simpósio Nacional* (Vol. XIX, pp.19-34). Évora: Universidade de Évora. (ISBN: 972-98136-7-1). (Cd-Rom).

Candeias, A. A. (2008). *Inteligência Social: O que é e como se avalia?*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Candeias, A. A. & Almeida, L. S. (2005). Competência social: A sua avaliação em contexto de desenvolvimento e educação. *Revista Psicologia, Educação e Cultura*, 2 (9), p.359-378.

Candeias, A. A., & Nunes, F. (2007). Competência Humana - Questões acerca da sua natureza. In A. A. Candeias, & L. Almeida (Coords.), *Inteligência Humana: Investigação e Aplicações* (pp. 335-342). Coimbra: Quarteto.

- Clarke, M., Horton, R. (2001). Bringing it all together: Lancet-Cochrane collaborate on systematic reviews. *Lancet*, 2;357(9270):1728. DOI:10.1016/S0140-6736(00)04934-5
- Costa, P.T., Jr. & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (6.ª ed.) Lisboa: Editora RH.
- Filho, F., Brito, D. & Silva Júnior, J. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, 16(1),160-185. <https://dx.doi.org/10.1590/S010462762010000100007>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2010). *Inteligência Emocional*. Lisboa: Temas e debates.
- Goleman, D. (2012). *Trabalhar com inteligência emocional*. Lisboa: temas e Debates.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Os novos líderes: a inteligência emocional nas organizações*. Lisboa: Gradiva.
- Jesus, A. (2007). Inteligência emocional, tipos de personalidade e liderança transformacional em equipas de enfermeiros. *Tese de Mestrado em Intervenção Sócio Organizacional na Saúde*. Évora: Universidade de Évora.
- Lima, M. P. & Simões, A. (2000). *NEO-PI-R Manual Profissional* (1ª ed.). Lisboa: CEGOC.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (p. 396–420). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>
- Nowack, K. (1999). 360-Degree feedback. In DG Langdon, KS Whiteside, & MM McKenna (Eds.), *Intervention: 50 Performance Technology Tools* (pp.34-46), San Francisco, JosseyBass, Inc.
- Nowack, K.M. (1997). Self-ratings as a predictor of assessment center performance. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 145-166.
- Nowack, K. (2004). *Emotional Intelligence View 360 facilitator's guide*. Santa Monica, CA: Consulting Tools.
- Nowack, K. (2006). *Emotional Intelligence View 360 facilitator's guide*. Santa Monica, CA: ENVISIA
- Nowack, K. (2014). *Emotional Intelligence View 360 facilitator's guide*. Santa Monica, CA: ENVISIA. https://www.envisialearning.com/system/resources/83/CCL_EIV360_2014.pdf?1414110293
- Nowack, K. (2017). Sleep, Emotional Intelligence, and Interpersonal Effectiveness: Natural Bedfellows. *Consulting Psychology Journal: Research and Practice*, 69, 66-79.

Rocha, A. (2005). Inteligência Emocional, Liderança Transformacional e eficácia da liderança. *Relatório de Seminário em Psicologia*. Évora: Universidade de Évora.

Rocha, A., Melo, M., Santos, N. R., & Candeias, A. A. (2007). Emotional Intelligence View 360 Questionnaire – Estudos psicométricos com profissionais portugueses. In A. A. Candeias, & L. Almeida (Coords.), *Inteligência Humana: Investigação e Aplicações* (pp. 449-484). Coimbra: Quarteto Editora.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Saraiva, A.P. (2007). Competências sociais e emocionais nas relações interpessoais na equipa de enfermagem do bloco. *Tese de Mestrado em Intervenção Sócio-Organizacional na Saúde*. Évora: Universidade de Évora.