



ACADEMIA MILITAR

A influência da Inteligência Emocional na Coesão e na Autoeficácia dos militares em contexto operacional

Aspirante de Infantaria Miguel Ângelo Guedes Coelho

Trabalho de Investigação Aplicada

Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria

Orientador: Coronel de Infantaria Comando Renato Pessoa dos Santos (AM)

Coorientador: Professora Doutora Liliana Andreia Neves Mota (ESSNorteCVP)

Júri

Presidente: Professora Helena Isabel Abrantes de Gouveia da Mota Veiga

Arguente: Professora Doutora Sandra Luzia Esteves de Oliveira de Almeida

Orientador: Coronel de Infantaria Comando Renato Pessoa dos Santos

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Infantaria Comando Roberto Martins Mariano

junho, 2025



ACADEMIA MILITAR

A influência da Inteligência Emocional na Coesão e na Autoeficácia dos militares em contexto operacional

Aspirante de Infantaria Miguel Ângelo Guedes Coelho

Trabalho de Investigação Aplicada

Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria

Orientador: Coronel de Infantaria Comando Renato Pessoa dos Santos (AM)

Coorientador: Professora Doutora Liliana Andreia Neves Mota (ESSNorteCVP)

Júri

Presidente: Professora Helena Isabel Abrantes de Gouveia da Mota Veiga

Arguente: Professora Doutora Sandra Luzia Esteves de Oliveira de Almeida

Orientador: Coronel de Infantaria Comando Renato Pessoa dos Santos

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Infantaria Comando Roberto Martins Mariano

junho, 2025

EPÍGRAFE

“O campo de batalha é um cenário onde a mente e o coração pesam tanto quanto as armas”

Napoleão Bonaparte

DEDICATÓRIA

Em primeiro lugar, à minha namorada Beatriz, que esteve ao meu lado ao longo destes cinco anos, com paciência, apoio e incentivo incondicionais. O teu carinho e a tua presença foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus pais e ao meu irmão Leo, porque são e serão sempre o meu pilar, a base que me sustenta e me dá forças para seguir em frente. Sem o vosso amor e apoio, este caminho teria sido muito mais difícil.

A toda a minha família, que, de uma maneira ou de outra, contribuiu para o meu sucesso, o meu sincero agradecimento.

E um agradecimento em especial ao meu primo Nelson, que sempre foi um exemplo para mim. Segui com admiração o caminho que ele percorreu e, agora, ao passar pelo mesmo processo, valorizo ainda mais o seu exemplo e inspiração.

Por fim, um agradecimento à minha avó, que, onde quer que esteja, estará sempre comigo.

A todos os que, direta ou indiretamente, fizeram parte desta caminhada, o meu mais profundo obrigado.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho representa o fim de uma etapa desafiante e enriquecedora, que não teria sido possível sem o apoio, a motivação e a inspiração de várias pessoas a quem desejo expressar a minha mais profunda gratidão.

Ao meu Orientador, Tenente-Coronel de Infantaria Comando Renato Pessoa dos Santos, em primeiro lugar, pela orientação durante todo o trabalho. Agradeço também a sua disponibilidade, apoio e dedicação que foram fulcrais para a realização deste trabalho.

À minha Coorientadora, Professora Doutora Liliana Andreia Neves Mota. O meu verdadeiro agradecimento pela dedicação, disponibilidade, carinho e sobretudo os conhecimentos que me foi transmitindo durante todo o processo decorrente deste trabalho.

Ao comandante da companhia de Paraquedistas da 14ª Força Nacional Destacada MINUSCA, Capitão de Infantaria Paraquedista Nelson Mota. O meu especial agradecimento pela sua prontidão, profissionalismo e disponibilidade para realização e transmissão dos questionários.

A todos os militares pertencentes à 14ª Força Nacional Destacada MINUSCA, que abdicaram do seu tempo em prol da resposta aos questionários, e sem eles não seria possível cumprir com os objetivos da investigação, o meu agradecimento.

Ao meu Diretor de Curso, Tenente-Coronel de Infantaria Comando Roberto Martins Mariano. O meu agradecimento pela ajuda em estabelecer contacto com a força que esteve presente no teatro de operações da República Centro-Africana.

Aos meus amigos, pelo apoio e sobretudo pela amizade ao longo desta jornada.

Aos meus pais e irmão, pela sua dedicação, amor e apoio.

Por fim, à minha namorada, pelo amor e confiança depositada ao longo deste percurso.

A todos, um obrigado!

Miguel Coelho

RESUMO

A Inteligência Emocional é reconhecida como uma competência essencial para o desempenho e bem-estar em contextos operacionais exigentes, como o meio militar. A sua influência na dinâmica interpessoal e na regulação emocional torna-a particularmente relevante em ambientes marcados por tensão, imprevisibilidade e exigência coletiva.

A presente investigação teve como objetivo analisar os níveis de Inteligência Emocional, Coesão e Autoeficácia dos militares em missão, bem como compreender de que forma a Inteligência Emocional influencia a percepção de coesão e de competência individual. O estudo, de natureza quantitativa e longitudinal, foi desenvolvido com recurso a uma Força Nacional Destacada em missão, numa amostra de 182 elementos, com recolha de dados em três momentos distintos: durante a missão, no final da missão e após o regresso.

Os resultados indicaram médias elevadas e consistentes das três variáveis ao longo do tempo. Verificaram-se relações positivas e estatisticamente significativas entre Inteligência Emocional, Coesão e Autoeficácia em todos os momentos avaliados. Embora não tenham sido encontradas diferenças significativas nas médias das variáveis entre os momentos, a análise univariada demonstrou que a Inteligência Emocional foi um fator preditor consistente da Coesão e da Autoeficácia em todas as fases do estudo.

Estes resultados reforçam a relevância da Inteligência Emocional como fator de proteção e de adaptação psicológica em contexto militar, o que sustenta a importância da sua integração nos programas de preparação e treino das forças nacionais destacadas.

Palavras-chave: Inteligência Emocional, Coesão, Autoeficácia, Militares, Contexto Operacional.

ABSTRACT

Emotional Intelligence is recognized as an essential competence for performance and well-being in demanding operational contexts, such as the military. Its influence on interpersonal dynamics and emotional regulation makes it particularly relevant in environments marked by tension, unpredictability, and collective demands.

This study aimed to analyse the levels of Emotional Intelligence, Cohesion, and Self-efficacy among military personnel on deployment, as well as to understand how Emotional Intelligence influences perceptions of group cohesion and individual competence. The research followed a quantitative and longitudinal design, conducted with a National Detached Force in mission, in a sample of 182 elements, with data collected at three distinct moments: during the mission, at the end of the mission, and after return.

The results indicated high and consistent averages of the three variables over time. Positive and statistically significant correlations were observed between Emotional Intelligence, Cohesion, and Self-efficacy at all assessment points. Although no significant differences were found in the mean scores across the three moments, univariate analysis revealed that Emotional Intelligence was a consistent predictor of both Cohesion and Self-efficacy throughout the study.

These results reinforce the relevance of Emotional Intelligence as a protective and adaptive psychological factor in military contexts, supporting the importance of its integration into the training and preparation programmes of national deployed forces

Keywords: Emotional Intelligence, Cohesion, Self-efficacy, Military, Operational Context.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	16
Parte I – Enquadramento Teórico	18
Capítulo 1 – Inteligência Emocional	18
1.1 A Inteligência Emocional	18
1.1.1 Modelos Teóricos de Inteligência Emocional.....	20
1.2 A Inteligência Emocional e a vida profissional Militar.....	21
Capítulo 2 – Coesão	23
2.1 Coesão.....	23
2.1.1 Funções e estrutura da Coesão.....	25
2.2 A Coesão e a Inteligência Emocional.....	28
Capítulo 3 - Autoeficácia.....	29
3.1 Autoeficácia.....	29
3.2 Processos reguladores da Autoeficácia.....	29
3.2.1 Processos cognitivos	29
3.2.2 Processos motivacionais	30
3.2.3 Processos afetivos	31
3.2.4 Processos de seleção	31
3.4 A Autoeficácia, a Coesão e a Inteligência Emocional.....	32
Capítulo 4 – As forças armadas e o contexto operacional	33
4.1 As Forças Armadas e as missões internacionais.....	33
4.2 O Contexto Operacional, a Inteligência Emocional, a Coesão e a Autoeficácia.....	34
PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO	35
CAPÍTULO 5 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS	35
5.1 Tipo de Abordagem	35

5.2 Amostra.....	37
5.3 Instrumentos.....	37
5.4 Procedimentos.....	40
5.5 Modelo de Análise.....	Erro! Marcador não definido.
5.6 Procedimentos e Ferramentas de Recolha de Dados	40
CAPÍTULO 6 – RESULTADOS	41
CAPÍTULO 7 – DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	43
7.1 Análise Longitudinal das Variáveis: IE, Coesão e Autoeficácia	43
7.2 A Influência da Inteligência Emocional nas dimensões psicossociais	44
7.3 Implicações práticas para a formação militar	45
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	46
Síntese dos resultados principais	46
Limitações do Estudo.....	47
Contributos práticos e recomendações para investigação futura	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo conceptual da coesão de grupo de Carron, Widmeyer e Brawley (1985)	
.....	26
Figura 2 - Autorização para uso da Escala de Autoeficácia	XVII
Figura 3 - Autorização para uso de Escala de Inteligência Emocional	XVIII
Figura 4 - Autorização para uso da Escala de Coesão.....	XIX

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Modelo de Competências de IE	21
Quadro 2 - Modelo integrado das funções e estrutura da coesão segundo Severt e Estrada (2015)	28
Quadro 3 - Estrutura de Investigação	Erro! Marcador não definido.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos participantes em função da Escolaridade, Posto, Tempo de Serviço e Experiência Operacional	37
Tabela 2 - Estatísticas descritivas de IE, Coesão e Autoeficácia	41
Tabela 3 – Análise Multivariada e Univariada.....	42
Tabela 4 - Análise descritiva IE (momentos)	XX
Tabela 5 - Análise descritiva Coesão (momentos)	XXI
Tabela 6 - Análise Descritiva Autoeficácia (momentos).....	XXI
Tabela 7 - Correlações entre IE, Coesão e Autoeficácia	XXII
Tabela 8 - Correlações entre IE, Coesão e Autoeficácia	XXII
Tabela 9 - Correlações entre IE, Coesão e Autoeficácia	XXII

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Inquérito por questionário	I
Apêndice B – Autorizações para uso das escalas	XVII

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Análises descritivas.....	XX
Anexo B – Correlações não paramétricas Spearman.....	XXII

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

AM – Academia Militar

APA – *American Psychological Association*

BIRGing - *basking in reflected glory*

BRR – Brigada de Reação Rápida

DP – Desvio-padrão

EIES – Escala de Inteligência Emocional de Schutte

EUA – Estados Unidos da América

FA – Forças Armadas

IE – Inteligência Emocional

MINUSCA – *Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation en Centrafrique*

OAP – Operações de Apoio à Paz

OE – Objetivo Específico

OG – Objetivo Geral

PP – Pergunta de Partida

PD – Pergunta Derivada

QRF – *Quick Reaction Force*

RCA – República Centro-Africana

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

TMX – *Team-member Exchange*

INTRODUÇÃO

A Inteligência Emocional (IE) surgiu nas últimas décadas como um conceito fundamental, no que diz respeito há compreensão das dinâmicas interpessoais e do desempenho em diversos contextos. Definida como a capacidade de perceber, interpretar, gerir e aplicar as emoções de forma eficaz, a IE tem sido associada a uma variedade de resultados positivos em ambientes organizacionais, relacionados, por exemplo, com a coesão de equipas e a autoeficácia individual (Goleman, 1995).

A IE é uma competência reconhecida por contribuir significativamente para a melhoria das interações interpessoais, do desempenho profissional e das perspetivas de carreira (Cacciolatti et al., 2017; Kumar & Sharma, 2019). Os militares enfrentam frequentemente situações de grande sobrecarga, perigo e incerteza, que requerem uma gestão emocional eficaz, que proporcione coesão da equipa e a autoeficácia individual. Segundo Matthews e Laurence (2012), a capacidade de gerir emoções é essencial para o desempenho eficaz em operações militares, onde o *stress* e a pressão são constantes. Estudos indicam que a IE pode fortalecer a coesão da equipa ao aprimorar a comunicação eficiente, a resolução de conflitos e a construção de um ambiente de apoio mútuo. De acordo com Driskell et al. (2006), a IE contribui para a eficácia da equipa ao melhorar a comunicação e a cooperação entre os membros, essencial para a coordenação de tarefas em contextos operacionais. Complementarmente, Mindeguia et al. (2021) demonstram que equipas com elevados níveis de IE coletiva evidenciam maior coesão e desempenho, sobretudo quando lideradas por indivíduos com um estilo de liderança transformacional, que potencia a gestão emocional e o envolvimento colaborativo.

A coesão, definida como o grau de ligação entre os membros de uma unidade, é essencial para o desempenho operacional, pois afeta a coordenação, a comunicação e a eficácia do grupo (McCoun & Hix, 2010). Já Oliver et al. (1999) afirmam que a coesão é um determinante chave do desempenho das unidades militares, afetando a moral, a prontidão e a capacidade de operar sob condições adversas.

A autoeficácia, por sua vez, refere-se à convicção do sujeito relativamente à capacidade de executar ações necessárias para atingir objetivos específicos (Bandura, 1997). Elevados níveis de autoeficácia são cruciais para o rendimento individual, especialmente em ambientes operacionais desafiadores, onde a confiança nas próprias habilidades pode determinar o sucesso ou o fracasso de uma missão. Bandura (1997) destaca que a autoeficácia

influencia significativamente a forma como as pessoas enfrentam os desafios e recuperam-se dos fracassos.

A IE pode aumentar a autoeficácia, auxiliando as pessoas na gestão do *stress*, na manutenção da serenidade em situações de alta pressão e na recuperação rápida de experiências adversas. Caruso e Salovey (2004) explicam que pessoas com elevada IE são mais capazes de regular as suas emoções em situações de *stress*, o que reforça a sua capacidade para lidar com desafios.

A capacidade de identificar e regular as próprias emoções permite aos militares manterem um foco positivo e resiliente, essencial para enfrentar os desafios operacionais. Esta competência fortalece a autoeficácia e a confiança na execução de missões (Hudson, 2016).

A promoção da IE através de programas de formação tem sido apontada como uma estratégia eficaz para fortalecer a coesão das equipas e as competências individuais em contexto militar. Estudos mostram que líderes com elevados níveis de IE conseguem gerir melhor os desafios, comunicar de forma mais eficaz e potenciar o desempenho das suas unidades (Furtado & Santos, 2023). A formação nestas competências não só favorece a eficácia operacional, como também contribui para o bem-estar psicológico dos militares. De igual modo, a perceção de coesão foi identificada como um fator importante para a resiliência dos recrutas, reforçando a importância do desenvolvimento simultâneo da IE e da coesão (Sales et al., 2017).

Compreender a importância da IE no contexto militar pode auxiliar na elaboração de estratégias para enfrentar as exigências emocionais e psicológicas do ambiente em estudo. As habilidades de IE podem ser ensinadas e potenciadas, de forma a fornecer aos militares estratégias para melhor gerir as emoções, aperfeiçoar a comunicação e fortalecer a coesão da unidade e a autoeficácia. Este entendimento abre caminho para futuras pesquisas e práticas que visam integrar a IE como um componente essencial no treino e preparação dos militares, promovendo não apenas a eficácia operacional, mas também a superação própria e o bem-estar emocional a longo prazo.

Deste modo, o trabalho estrutura-se em duas partes: a Parte I, dedicada ao enquadramento teórico dos conceitos em análise, e a Parte II, referente ao enquadramento metodológico, apresentação e discussão dos resultados, onde termina nas conclusões, limitações e recomendações do estudo.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Este capítulo visa a apresentação sistemática dos constructos teóricos essenciais à compreensão aprofundada da problemática em análise. Para tal, procede-se à exploração rigorosa dos conceitos que alicerçam a presente investigação, nomeadamente a IE, a coesão e a autoeficácia no contexto operacional militar.

Num primeiro momento, será abordado o conceito de IE, analisando-se as suas dimensões e implicações no desempenho individual e coletivo em contextos de elevada exigência. Em seguida, proceder-se-á à análise da coesão no seio das unidades militares, destacando a sua relevância para a eficácia das equipas e a correlação existente com a performance operacional. Posteriormente, discutir-se-á o constructo de autoeficácia, sublinhando o seu contributo para a motivação, a resiliência e a capacidade de adaptação dos militares perante os desafios próprios do contexto operacional.

Adicionalmente, realizar-se-á uma contextualização do meio militar, considerando os fatores estruturais e psicossociais que caracterizam este ambiente e que tornam os constructos em análise particularmente relevantes.

Por meio desta revisão de literatura, pretende-se construir um enquadramento teórico robusto, que permita desenvolver uma análise crítica sobre a influência da IE na coesão e na autoeficácia dos militares, assim como o seu impacto no desempenho em contexto operacional.

CAPÍTULO 1 – INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

1.1 A Inteligência Emocional

A IE ganhou um maior destaque a partir da publicação do livro de Goleman (1995)¹.

O autor argumenta que as habilidades emocionais podem ser tão importantes quanto, ou até mais que, as habilidades cognitivas para o sucesso pessoal e profissional. No entanto, a base teórica da IE foi estabelecida anteriormente pelos pesquisadores Salovey e Mayer (1990), que definiram a IE como a capacidade de monitorizar os próprios sentimentos e emoções, bem como os dos outros, usando essa informação para orientar os

¹ Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.

pensamentos e as ações. Segundo Goleman (1995), as emoções são estímulos, que fazem parte do processo evolutivo, capazes de lidar com as circunstâncias da vida. No mesmo sentido, Miguel (2015), define emoção como uma condição complexa e momentânea que surge em determinadas experiências afetivas, alterando o funcionamento psicológico e fisiológico, o que transparece uma preparação para a ação e um processo que envolve diversas variáveis. Existem ainda, estímulos que induzem as emoções, sendo maioritariamente internos, afetados físico e mentalmente, o que gera relaxamento ou tensão, fadiga ou energia, boa disposição ou má, o que leva ao indivíduo a ter comportamentos diferentes para diferentes situações (Pontes, 2018).

Ao longo dos anos, diversos modelos de IE foram propostos, sendo os principais o modelo da habilidade de Mayer e Salovey (1997) e o modelo de traço de Petrides e Furnham (2000). O modelo de habilidade centra-se em capacidades específicas, nomeadamente, a perceção emocional, a facilitação emocional, a compreensão emocional e a regulação emocional. Petrides e Furnham (2000), por outro lado, concebem a IE como um conjunto de disposições comportamentais e de autoavaliações emocionais.

De acordo com Goleman (2007), uma pessoa tem capacidade não só de controlar as suas emoções, mas também de as utilizar de forma inteligente, o que resulta na modificação das suas atitudes e decisões, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos outros. Além disso, através do desenvolvimento de habilidades específicas, torna-se possível promover mudanças no meio em que se encontra inserida. Tal como Girotto (2008) a IE é definida como a capacidade de entender e expressar emoções, bem como assimilá-las, compreendê-las, raciociná-las e regulá-las em si mesmo e nos outros.

De forma semelhante, Oliveira (2010), refere quando as emoções são bem orientadas, aumentam a possibilidade de uma vida melhor, com maior assimilação de conhecimentos, a melhoria de relações pessoais, aumento da produtividade, da autoestima, e motivação, de forma a transmitir às pessoas do mesmo meio sensações e sentimentos positivos.

A IE é também definida “(...) a forma como conhecemos e gerimos as nossas emoções, como formulamos os pensamentos com base nelas, e como conseguimos melhorar o nosso comportamento” (Moreira, 2019, p.20). No mesmo seguimento, Sousa et al. (2020), entende a IE como um conjunto de capacidades de um determinado indivíduo que identifica, gere e entende as suas próprias emoções, como também se auto motiva perante situações de constrangimento e criadoras de conflito (Sousa et al., 2020, p.39).

Um estudo de Nelis et al. (2009) demonstrou que intervenções projetadas para

aumentar a IE resultaram em melhorias significativas nas habilidades emocionais dos participantes. Estas conclusões podem indicar que, com a formação adequada, pode-se aumentar as competências emocionais das pessoas, o que poderá potencializar assim o seu desempenho em diversas vertentes (Nelis et al., 2009), sobretudo naquelas que envolve as relações.

1.1.1 Modelos Teóricos de Inteligência Emocional

A IE tem sido amplamente estudada e desenvolvida ao longo dos anos, e, tem sido abordada por diferentes modelos teóricos até aos dias de hoje.

O modelo teórico de habilidades da IE, proposto por Salovey e Mayer (1997), contextualiza a IE como um conjunto de habilidades cognitivas relacionadas com o processamento e a utilização de informações emocionais. Este modelo destaca quatro capacidades fundamentais: percepção, avaliação e expressão das emoções; facilitação emocional do pensamento; compreensão e análise das emoções; gestão das emoções.

A percepção, avaliação e expressão das emoções, onde existe a capacidade de identificar e expressar emoções próprias e alheias de forma precisa. A facilitação emocional do pensamento, onde existe a utilização das emoções para promover o pensamento e a resolução de problemas. A compreensão e análise das emoções, ou seja, a capacidade de compreender emoções complexas e reconhecer diferentes estados emocionais. E, por fim, a gestão das emoções, que se trata da habilidade de regular as emoções em nós mesmos e nos outros de forma a promover o crescimento emocional e intelectual.

O modelo teórico das competências proposto por Goleman (1995) descreve a IE como um conjunto de competências e habilidades que podem ser desenvolvidas para melhoria no desempenho pessoal e profissional. Este modelo é amplamente reconhecido em diversos contextos organizacionais e educacionais. Goleman (1995) organiza a IE em quatro domínios principais: Autoconsciência; Autogestão; Consciência Social; Gestão de Relacionamentos. Cada um deles é composto por competências específicas, como é possível identificar no quadro seguinte.

Quadro 1 - Modelo de Competências de IE

Autoconsciência	• Autoconsciência Emocional
Autogestão	• Autocontrolo Emocional • Adaptabilidade • Orientação para a Realização • Perspetiva Positiva
Consciência Social	• Empatia • Consciência Organizacional
Gestão de Relacionamentos	• Influência • Treinador e Mentor • Gestão de Conflitos • Trabalho em Equipa • Liderança Inspiradora

Tendo em conta os modelos, segundo Fulanetto (2012), a IE está maioritariamente associada a habilidades de um determinado indivíduo, tais como a automotivação e perseverança de acordo com os obstáculos e desafios da vida. Está diretamente ligada com o autocontrolo, quando as emoções são exteriorizadas de uma maneira própria, de forma a obter o êxito face à extração da melhor personalidade do próximo, valendo-se da empatia.

No mesmo seguimento, Gardenswartz (2012) acrescenta que, a IE para além da avaliação e compreensão de sentimentos, envolve outras ações específicas para a expressão verbal dos mesmos.

Goleman (2011) destaca a multiplicidade da Inteligência através de Gardner (1993) onde revela que esta, é uma capacidade de formar um modelo preciso, que seja verídico e pessoal, de forma a conseguir usá-lo de forma eficaz durante a vida.

1.2 A Inteligência Emocional e a vida profissional Militar

A IE, como já referido anteriormente, pode ser entendida como a capacidade de perceber, compreender e regular as próprias emoções, bem como as dos outros. Quando o indivíduo atinge um nível elevado de domínio emocional aliado à inteligência, o fluxo das emoções tende a tornar-se mais construtivo, promovendo melhorias nas relações interpessoais, sejam estas de natureza afetiva, conjugal, profissional ou social. A conjugação do desenvolvimento de competências cognitivas e emocionais revela-se, assim, uma estratégia eficaz na formação de pessoas mais equilibradas, empáticas e tolerantes, capazes

de se compreender a si mesmas e de estabelecer vínculos mais saudáveis e positivos com os outros. A IE integra dimensões afetivas, emocionais e cognitivas que, quando devidamente trabalhadas, contribuem de forma significativa para o sucesso tanto a nível individual como coletivo (Pires et al., 2016).

As pessoas bem desenvolvidas emocionalmente têm mais probabilidades de se sentirem satisfeitas e de serem mais eficientes, isto porque são capazes de dominar hábitos mentais que são eficazes na produtividade. De acordo com o mesmo autor, pessoas que não se sentem capazes de exercer qualquer controlo na vida emocional, geram batalhas internas que culminam numa má concentração no trabalho e numa falta de lucidez de pensamento (Goleman, 2011). Lima (2019) reforça a mesma linha de pensamento, pois afirma que uma pessoa que possui clareza sobre as suas emoções tende a lidar e adaptar o comportamento face a situações que o circundam, gerem melhor os imprevistos e detém uma maior capacidade de controlo de impulsos, o que gera resultados positivos no ambiente de trabalho e cultiva bons relacionamentos.

Adaptando a IE à profissão militar, que exige várias competências tanto mentais como físicas, de acordo com Casey (2009, como citado em Aguilar & George, 2019), General do Exército dos EUA, para aumentar a resiliência em contexto militar, é fundamental valorizar tanto a preparação mental como a física. Assim, a aptidão mental, onde a IE se inclui, deve ser desenvolvida considerada com a mesma prioridade da aptidão física

Lebeck e Chighizola (2018) analisaram de que forma a IE influencia o desempenho em funções de liderança numa amostra de oficiais da Força Aérea dos EUA. Os resultados revelaram que determinadas dimensões da IE, como a empatia, a ética e a capacidade de liderança, estão associadas a um desempenho superior na liderança. Os dois autores sublinham a importância de as organizações privilegiarem indivíduos que consigam estabelecer uma comunicação honesta, compassiva e livre de juízos de valor com os seus subordinados, demonstrando aptidão para influenciar e persuadir positivamente os outros, uma competência com impacto benéfico tanto na performance organizacional como no bem-estar das equipas.

De forma semelhante, Dulewicz et al. (2005), realizaram um estudo na Royal Navy britânica, onde procuraram estudar a possível relação entre a IE, a liderança e o desempenho em diferentes níveis hierárquicos e de antiguidade. Os dados obtidos revelaram que a IE tem uma contribuição mais significativa para o desempenho global da liderança do que as competências de gestão, não estando, contudo, relacionada com o tempo de serviço. Este

resultado destaca que a antiguidade não é um indicador fiável da presença de IE e reforça a relevância de integrar a IE nos percursos de formação e progressão na carreira dos oficiais.

Silva (2014), realizou um estudo sobre o papel da IE como fator diferenciador no desempenho de uma liderança eficaz, tendo como participantes aspirantes da Escola Naval da Marinha do Brasil. Através da análise do estilo emocional dos participantes do estudo, comparando-o com as competências consideradas essenciais num líder emocionalmente inteligente, o autor concluiu que as competências emocionais são determinantes para uma liderança eficaz, recomendando a realização de estudos adicionais que incentivem a sua inclusão nos programas de formação dos futuros líderes navais.

CAPÍTULO 2 – COESÃO

2.1 Coesão

A coesão é um conceito central na psicologia social e organizacional, referindo-se ao grau de unidade de um grupo, distinguindo-se entre as causas da coesão, os seus indicadores e a própria coesão enquanto fenómeno coletivo (Forsyth, 2021) .

Cartwright e Zander (1968) foram pioneiros no estudo deste conceito definindo-o como um campo total de forças que agem sobre os elementos para permanecerem num determinado grupo. A coesão pode ser subdividida em duas dimensões: a coesão social, que se caracteriza pela atratividade entre os elementos, e a coesão orientada para a tarefa, entendida como um compromisso com a meta comum (Carron et al., 1985).

Apesar do conceito de coesão ser, intuitivamente, de fácil compreensão, a sua definição exata e consensual tem-se revelado um desafio. Mudrack (1989) e Cota et al. (1995) analisaram diversas definições de coesão ao longo do tempo, identificando alguns desafios associados ao conceito. Entre as principais dificuldades, destacam-se a existência de propostas que são “impossíveis de operacionalizar” (Mudrack, 1989, p.42), o ênfase excessivo em fatores individuais em detrimento da consideração do grupo como uma entidade coletiva e a formulação de hipóteses que, embora aplicáveis a determinados tipos de grupos, não possuem validade universal. Adicionalmente, outros autores acreditam que esta dificuldade decorre da natureza multifacetada do conceito, que integra simultaneamente dimensões afetivas, como a ligação entre os membros, e dimensões instrumentais, tais como o compromisso com a tarefa comum (Beal et al., 2003; Forsyth, 2018). De acordo com Mudrack (1998), não há uma definição universalmente aceite nem

um método padronizado para medir e operacionalizar este conceito.

Sobral e Peci (2008, p. 207) abordam o tema da coesão como “o grau de união e compartilhamento de objetivos que existe entre os membros de determinado grupo”. A coesão, sendo um fator crucial, exerce um impacto direto na concretização de um objetivo comum, pois a responsabilidade pelo êxito não recai sobre um único indivíduo, mas sobre todos os membros do grupo. A intensidade da coesão, pode, portanto, influenciar a capacidade do grupo em enfrentar situações desafiadoras, facilitando ou dificultando o sucesso.

Neste sentido, Paskevich et al. (2001) entendem a coesão como um processo dinâmico que mantém o grupo unido, orientando-o para a concretização de um objetivo, enquanto atende às necessidades afetivas de cada membro. Já Morão et al. (2019) destacam que a coesão está intimamente relacionada com a construção de metas e de objetivos coletivos, reforçando a sua importância na coesão interna de um grupo.

De forma geral, a coesão é vista como uma característica essencial para o funcionamento de equipes altamente eficazes e bem-sucedidas, estando frequentemente associada a uma série de benefícios, como a melhoria do desempenho coletivo, o aumento do nível de motivação e o compromisso dos integrantes, além de promover uma maior sensação de satisfação e bem-estar entre os membros (Severt & Estrada, 2015). Este autor enfatiza que a coesão é uma característica do grupo como um todo. No entanto, o grupo, enquanto entidade, vai além da simples soma das percepções individuais dos seus membros, o que dificulta a sua investigação e contribui para os desafios na definição do conceito de coesão. Diante dessas dificuldades, os investigadores recorrem ao estudo dos indivíduos, seja por meio da análise das suas percepções e sentimentos, ou pela observação dos comportamentos, de forma a obter dados que possibilitem extrapolações sobre os fenômenos grupais.

Carron et al. (1998) apresentam uma revisão da definição de coesão, sugerindo que este conceito deve ser compreendido como um fenômeno dinâmico caracterizado pela inclinação dos membros de um grupo para se manterem unidos, tanto na persecução de metas comuns quanto no fortalecimento dos vínculos interpessoais e emocionais. (Eys et al., 2007). Esta definição continua a ser amplamente utilizada em estudos mais recentes, sendo referenciada por autores como Loughhead et al. (2008), Vincer e Loughhead (2010), Martin et al. (2014) e Fotopoulou et al. (2019).

2.1.1 Funções e estrutura da Coesão

A estrutura da coesão tem sido um tema de debate entre investigadores, particularmente no que diz respeito à sua natureza unidimensional ou multidimensional (Cota et al., 1995). Os modelos unidimensionais apresentam vantagens e desvantagens. Uma das principais vantagens é a possibilidade de distinguir com maior clareza a coesão de outros conceitos semelhantes. Por exemplo, Olson et al. (1979, p.3) exploraram o conceito de coesão no âmbito das dinâmicas familiares, definindo-a inicialmente como "a ligação emocional entre os membros da família e o grau de autonomia individual sentido dentro do sistema familiar". Contudo, essa definição foi posteriormente revista, com a remoção da componente de autonomia individual, pois esta misturava inadequadamente os conceitos de coesão e independência (Olson et al., 1983).

Por outro lado, os modelos unidimensionais apresentam limitações, por não captarem a natureza multifacetada do conceito, negligenciando dimensões distintas como a social e a orientada para a tarefa, o que compromete a sua validade explicativa e aplicabilidade prática (Forsyth, 2021; Kloczek et al., 2020). Cota et al. (1995) destacam que a sua aplicabilidade tende a restringir-se a determinados tipos de grupos, dificultando generalizações. Além disso, diferentes abordagens dentro deste modelo podem enfatizar aspetos distintos da coesão, tornando mais complexa a comparação entre estudos e comprometendo a validade dos seus resultados.

Já nas décadas de 1950 e 1960, investigações como a de Eisman (1959) e de Hagstrom e Selvin (1965) questionavam a abordagem unidimensional e defendiam que a coesão deveria ser encarada como um conceito multidimensional, uma vez que, para estes autores, a coesão não se resume a uma mera força de atração grupal, resultando antes da interação de diversos fatores, como o compromisso com os objetivos do grupo, a satisfação das necessidades individuais e a qualidade das relações interpessoais. Um dos modelos mais reconhecidos dentro desta perspetiva é o de Carron et al. (1985), que propõem que a coesão manifesta-se tanto ao nível individual, como grupal, abrangendo quatro dimensões principais:

- **Envolvimento Individual com a Tarefa:** Refere-se à perceção de cada membro sobre a sua ligação às metas e responsabilidades do grupo.
- **Envolvimento Individual no Grupo Social:** Relaciona-se com o grau de interação e ligação interpessoal que cada membro sente dentro do grupo.

- Coesão do Grupo na Tarefa: Representa a percepção coletiva sobre a unidade do grupo em torno dos seus objetivos e atividades.
- Coesão do Grupo no Aspecto Social: Diz respeito ao sentido de união do grupo enquanto estrutura social.

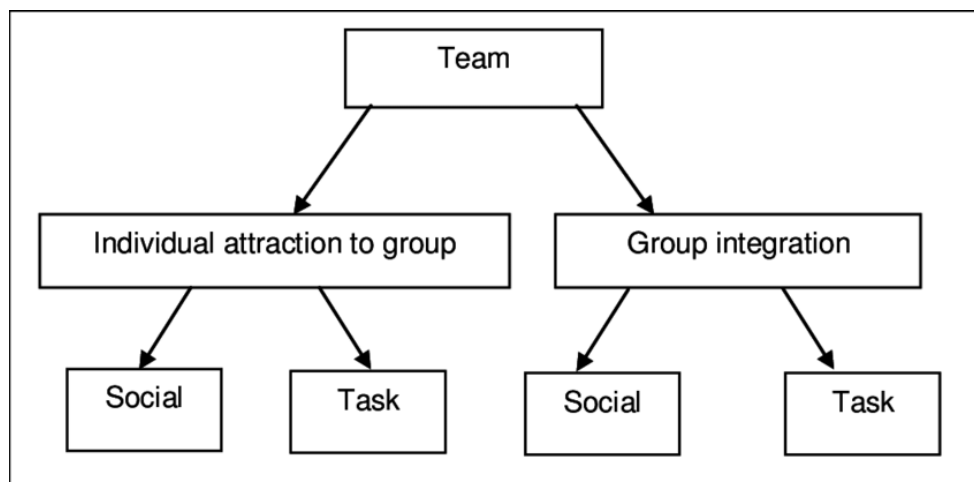


Figura 1 - Modelo conceitual da coesão de grupo de Carron, Widmeyer e Brawley (1985)

Fonte - Carron et al. (1985, p. 248)

Outro modelo multidimensional da coesão foi desenvolvido por Severt e Estrada (2015), que identificam duas funções essenciais da coesão: a afetiva e a instrumental.

A função afetiva engloba os aspectos emocionais da coesão, ou seja, o impacto que o grupo exerce sobre os seus membros em termos de pertença e identidade. Esta função responde a uma necessidade fundamental do ser humano de se sentir parte de um coletivo, sendo um fator determinante para a estabilidade e o envolvimento dentro do grupo. Dentro desta função destacam-se duas vertentes principais:

- Vertente interpessoal: Refere-se às relações de amizade e aos laços sociais desenvolvidos entre os membros do grupo. Lott e Lott (1965, p. 259) argumentam que a coesão grupal está fortemente associada à "atração interpessoal, ao apreço e às atitudes positivas entre os membros de um grupo". Quanto mais frequentes forem as interações entre os indivíduos, maior a tendência para o estabelecimento de ligações interpessoais, promovendo a comunicação e a interação social, tanto dentro quanto fora do grupo. Estes vínculos fortalecem o sentimento de pertença e reforçam a coesão do grupo (Severt & Estrada, 2015).

- Vertente do orgulho de grupo: Relaciona-se com o prestígio e a identificação social dos indivíduos com o grupo a que pertencem. A Teoria da Identificação Social, proposta por Tajfel (1919-1982) e Turner (1947-2011), sugere que os indivíduos constroem a sua identidade com base não apenas em características pessoais, mas também na forma como se enquadram dentro de um determinado grupo. Ashforth e Mael (1989, p. 21) descrevem este fenómeno como a "perceção de unicidade com ou pertença a um grupo". Um fator importante para o fortalecimento deste orgulho coletivo é o fenómeno conhecido como *basking in reflected glory* (BIRGing), que descreve a tendência dos indivíduos em associar-se ao sucesso de um grupo como se esse feito fosse uma conquista pessoal. De acordo com Cialdini et al. (1976), as pessoas sentem-se mais motivadas a identificar-se com grupos bem-sucedidos do que com aqueles que não possuem um estatuto de prestígio, o que pode justificar porque o orgulho de grupo é geralmente mais forte em equipas vencedoras (Severt & Estrada, 2015).

A função instrumental da coesão diz respeito aos fatores práticos da coesão, ou seja, aos aspetos que contribuem para o alcance dos objetivos e da eficácia do grupo, sendo assim esta função divide-se em duas dimensões principais:

- Vertente social: Relaciona-se com a estrutura organizacional do grupo e com o funcionamento das interações entre os seus membros. Um grupo coeso desenvolve mecanismos internos que facilitam a comunicação, a gestão de conflitos e a cooperação mútua, permitindo uma melhor coordenação das atividades, o que resulta, frequentemente em níveis elevados de *team-member Exchange* (TMX). Esta designação, diz respeito à perceção de cada membro face às relações do trabalho do grupo, de forma específica para a disposição de ajudar e de ser ajudado. A coesão social é essencial para um grupo pois criar condições de desenvolvimento de relações positivas, tanto pessoais como de trabalho, com altos níveis de TMX e benefícios explícitos para o grupo (Chen, 2018; Severt & Estrada, 2015).

- Vertente da tarefa: Diz respeito ao alinhamento e compromisso dos indivíduos com os objetivos coletivos. Quando os membros de um grupo partilham um propósito comum e se sentem motivados a trabalhar para a sua concretização, a produtividade e a eficiência tendem a aumentar (Severt & Estrada, 2015).

Quadro 2 - Modelo integrado das funções e estrutura da coesão segundo Severt e Estrada (2015)

Propriedades Funcionais	Propriedades Estruturais	
	Vertente	Nível
Função Afetiva	Interpessoal	Horizontal Vertical
	Orgulho de grupo	Horizontal Vertical
Função Instrumental	Social	Horizontal Vertical
	Tarefa	Horizontal Vertical

Fonte: Elaboração própria a partir de Severt e Estrada (2015)

2.2 A Coesão e a Inteligência Emocional

A IE pode promover a coesão de grupo ao facilitar a comunicação eficaz, a resolução de conflitos e a criação de um ambiente de apoio mútuo (Jordan et al., 2011).

Apesar da IE ser uma competência individual, Jordan e Troth (2004) afirmam que quando existe interação com pessoas de um determinado grupo, a IE, pode ser estabelecida como uma IE coletiva. Isso permite que todo o grupo utilize todos os processos para se tornar mais inteligente como um todo, o que pode melhorar o desempenho do grupo e o que é diferente da IE ao nível individual (Jordan & Troth, 2004). De acordo com Wong e Law (2002), indivíduos com maior IE apresentam melhores relações, lidam melhor com emoções negativas e são mais assertivos nas suas decisões. Já Jordan e Troth (2004), associam que a IE contribui para bons relacionamentos interpessoais que, por consequência, proporciona melhorias na comunicação, na troca de informações e na tomada de decisão de equipas.

Jordan et al. (2002) afirmam que a IE dos membros do grupo está positivamente relacionada à coesão do mesmo e ao desempenho grupal (Jordan et al., 2002). Isso ocorre porque a IE ajuda os membros a entender e a responder de forma mais eficaz às emoções uns dos outros, criando um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo. Goleman (1995) também argumenta que a IE é fundamental para a construção de relacionamentos interpessoais saudáveis e produtivos, o que é essencial para a coesão.

CAPÍTULO 3 - AUTOEFICÁCIA

3.1 Autoeficácia

O conceito de autoeficácia foi introduzido por Bandura (1977), sendo definido como a crença do indivíduo na sua capacidade de executar ações necessárias para produzir determinados resultados. A autoeficácia influencia a motivação, o pensamento, as emoções e os comportamentos de uma dada pessoa. Bandura (1977) propôs que a autoeficácia é desenvolvida através de quatro fontes principais: as experiências de domínio, a modelagem vicária, a persuasão social e os estados fisiológicos.

Para Condon e Holleque (2013), a autoeficácia é definida como um aspeto psicológico presente em cada pessoa em relação à sua própria capacidade de desempenho de tarefas. Já autores como Brouwers e Tomic (2000) acrescentam que a autoeficácia deve ser ponderada em situações específicas, da mesma forma que o nível geral ou específico varia de acordo com cada situação.

A autoeficácia também pode ser vista como um traço de personalidade, capaz de afetar a motivação de um determinado indivíduo para realizar tarefas com sucesso, ou a sua capacidade de enfrentar obstáculos e situações de adversidade, bem como a percepção individual de risco (Bandura, 1997). Por outras palavras, não basta ter competências e habilidades, é necessário que as pessoas acreditem que as possuem (Bandura, 1989; Navarro & De Quijano, 2003).

3.2 Processos reguladores da Autoeficácia

A literatura tem demonstrado que as crenças de autoeficácia influenciam o funcionamento humano através de quatro processos fundamentais: cognitivos, motivacionais, afetivos e de seleção (Bandura, 1997).

3.2.1 Processos cognitivos

No âmbito cognitivo, a autoeficácia afeta os padrões de pensamento do indivíduo, podendo atuar como um elemento facilitador ou, pelo contrário, como um fator de limitação (Bandura, 1997). Muitos dos comportamentos humanos são moldados por antecipações acerca da própria capacidade de alcançar determinados objetivos. Neste processo, os indivíduos envolvem-se em mecanismos de autoavaliação, analisando as suas competências

antes mesmo de agir. A maior parte das ações é inicialmente concebida no pensamento, sendo que as crenças de autoeficácia influenciam a forma como os sujeitos representam mentalmente os cenários futuros e regulam o seu comportamento (Azzi & Polydoro, 2006).

Dessa forma, aqueles que possuem uma elevada percepção de autoeficácia tendem a visualizar o sucesso, o que os motiva e orienta para a ação. Em contrapartida, os indivíduos com baixa autoeficácia antecipam falhas, o que compromete a confiança e dificulta a concretização de objetivos (Bandura, 1995). O processo de previsão e de regulação leva os indivíduos a tomarem decisões com base nas suas experiências anteriores, evocando sucessos passados para fundamentar as suas expectativas de desempenho futuro.

Quando confrontados com situações de elevada pressão ou insucesso, com impacto pessoal e social, a autoeficácia desempenha um papel crucial. A ausência dessa crença pode levar a um aumento da incerteza e ao enfraquecimento das ambições, resultando numa degradação da qualidade da ação. No entanto, indivíduos resilientes, mesmo perante adversidades, não comprometem a sua percepção de autoeficácia e encaram as dificuldades como oportunidades de crescimento (Bandura, 1995).

3.2.2 Processos motivacionais

A autoeficácia desempenha um papel central na autorregulação da motivação, influenciando o empenho dos indivíduos face a desafios e adversidades (Bandura, 1989). A antecipação de eventos futuros, através da representação cognitiva, converte-se em motivações comportamentais, levando os indivíduos a definir metas e a planear estratégias para as alcançar.

Neste processo, desenvolvem-se crenças sobre a capacidade de execução de determinadas ações, projetam-se resultados positivos ou negativos e ajustam-se comportamentos para maximizar o sucesso (Bandura, 1997). Assim, quanto maior a autoeficácia de um indivíduo, maior será o seu esforço e persistência perante obstáculos (Bandura, 1989).

O ambiente, seja ele imposto, selecionado ou criado, também consegue influenciar as atitudes assertivas do indivíduo perante as oportunidades. Mediante estas, a elevada autoeficácia irá ser associada a fatores de proteção e a baixa eficácia irá conduzir a esgotamentos e fatores de risco (Fontes & Azzi, 2012).

3.2.3 Processos afetivos

No domínio emocional, a autoeficácia influencia a percepção de ameaça e o nível de stress em contextos desafiadores. Indivíduos com menor autoeficácia tendem a sentir-se mais vulneráveis perante situações de pressão, desencadeando um estado de ansiedade e insegurança (Bandura, 1997).

Aqueles que percebem as dificuldades como intransponíveis veem o ambiente à sua volta como um conjunto de riscos e ameaças. Dominados pelo medo e pela incerteza, comprometem a sua capacidade de agir de forma eficaz. Em contrapartida, indivíduos que acreditam na sua própria competência demonstram maior controle emocional e resiliência, não se deixando paralisar por desafios (Bandura, 1989). O modo como uma situação é interpretada resulta, assim, da percepção individual da autoeficácia, influenciando diretamente a forma como se enfrentam as adversidades.

Da mesma forma, Pinto et al. (2018), sugerem que as crenças relativas à autoeficácia influenciam significativamente componentes afetivas, cognitivas e comportamentais, atuando como preditores associados a fatores protetores face ao *stress*, tais como o apoio afetivo, a estabilidade emocional e a situação laboral.

3.2.4 Processos de seleção

Os indivíduos fazem escolhas com base nas suas crenças de autoeficácia, influenciando ativamente o ambiente em que se inserem (Bandura, 1997). As decisões sobre que atividades realizar ou em que contextos se envolver dependem, em grande parte, da percepção das próprias capacidades.

Tendencialmente, as pessoas evitam situações que julgam ultrapassar as suas competências e procuram aquelas onde acreditam ter maior probabilidade de sucesso. Indivíduos com elevada autoeficácia estão mais predispostos a enfrentar desafios e a envolver-se em atividades exigentes, vendo-as como oportunidades de crescimento (Bandura, 1997).

Ao exporem-se a novas experiências, mesmo quando estas representam dificuldades acrescidas, os indivíduos desenvolvem competências e reforçam a sua crença na capacidade de superação. Assim, o confronto com cenários desafiadores constitui um fator essencial para a construção da autoeficácia e para o desenvolvimento pessoal (Bandura, 1986).

3.4 A Autoeficácia, a Coesão e a Inteligência Emocional

A IE também pode aumentar a autoeficácia ao ajudar as pessoas a gerir o stress, manter a calma sob pressão e recuperar rapidamente de experiências adversas. Caruso e Salovey (2004) explicam que indivíduos com alta IE são mais capazes de regular as suas emoções em situações de *stress*, o que reforça a sua segurança na capacidade de lidar com desafios (Caruso & Salovey, 2004). Schutte et al. (2001) demonstraram que a IE estava, de forma positiva, associada à autoeficácia, indicando que pessoas com alta IE tendem a acreditar mais nas suas capacidades de enfrentar e superar os desafios impostos na sua rotina diária. Um exemplo o estudo de Matthews et al. (2019), no qual foi analisada a relação entre a IE e a liderança militar. Os resultados evidenciaram que os líderes com alta IE, demonstraram maior eficácia na promoção da autoeficácia entre os subordinados. Este estudo sugere que a IE não apenas aprimora a gestão emocional, mas também pode influenciar as convicções de autoeficácia dos outros. A relação entre IE, coesão e autoeficácia é complexa e interdependente. A IE facilita a coesão de grupo ao melhorar a comunicação e a cooperação, o que, por sua vez, fortalece a autoeficácia dos membros da equipa. Driskell et al. (2006) e Jordan et al. (2002) afirmam que a IE contribui significativamente para a coesão de grupo e, indiretamente, para a autoeficácia.

No entanto, a autoeficácia pode mediar a relação entre IE e coesão de equipa. Indivíduos com alta autoeficácia são mais capazes de assumir papéis de liderança informal e a influenciar de forma positiva a dinâmica de determinado grupo, o que faz promover a coesão. Bandura (1997) destaca que a autoeficácia é um fator determinante para a admissão de responsabilidades e para a influência positiva nas dinâmicas de grupo. Neste contexto, a IE surge como uma variável facilitadora, na medida em que contribui para o reforço da autoeficácia individual, promovendo, de forma indireta, níveis mais elevados de coesão grupal (Schutte et al., 2001).

Um estudo de Siegling et al. (2014) explorou as diferenças na IE e na autoeficácia entre diferentes ramos das Forças Armadas (FA), sugerindo que certas habilidades emocionais podem ser mais valorizadas e, dessa maneira, mais desenvolvidas em alguns contextos militares em comparação a outros. Isto, por sua vez, afeta a coesão do grupo e o seu desempenho.

CAPÍTULO 4 – AS FORÇAS ARMADAS E O CONTEXTO OPERACIONAL

4.1 As Forças Armadas e as missões internacionais

A condição inerente à carreira militar exige do profissional uma disponibilidade constante e a capacidade de adaptação para cumprir um vasto leque de missões, tanto em território nacional como além-fronteiras. As missões realizadas no estrangeiro tendem, com frequência, a apresentar níveis de *stress* mais elevados do que aquelas conduzidas em solo nacional.

A adesão de Portugal a organizações internacionais como a Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a União Europeia (UE) tem vindo a traduzir-se num envolvimento diversificado em missões internacionais, incluindo tarefas de formação, policiamento e, especialmente, operações de apoio à paz (OAP), estas últimas assumindo particular visibilidade e relevância no contexto da atuação externa.

As missões de formação estão frequentemente inseridas no âmbito das Cooperações Técnico-Militares (CTM), que tiveram início após o processo de descolonização e os consequentes pedidos de assistência por parte dos novos Estados independentes. Estas cooperações têm permitido a Portugal não só afirmar a sua projeção internacional, como também aprofundar os laços diplomáticos com vários países (Figueiredo, 2011).

As OAP caracterizam-se pela intervenção de forças militares multinacionais, atuando sob mandato e legitimidade do Conselho de Segurança das Nações Unidas, com o objetivo de estabelecer, manter ou consolidar a paz em zonas de conflito (Dias et al., 2008). Estas operações têm sido, de forma geral, bem recebidas tanto pela sociedade civil como pelas próprias Forças Armadas e seus efetivos (Surrador, 2002), uma vez que se destacam pela sua componente humanitária e pelo contributo na promoção dos direitos humanos, ao mesmo tempo que reforçam a identidade profissional dos militares e o reconhecimento social da sua função (Carreiras, 1999).

Normalmente, estas missões decorrem em cenários marcados por grande instabilidade e imprevisibilidade, onde se verificam ameaças assimétricas, ausência de autoridade legal, colapso das infraestruturas civis, presença de grupos terroristas, deslocamentos populacionais forçados, bem como graves violações dos direitos humanos, frequentemente em Estados considerados falhados (Estado-Maior do Exército, 2012, p.

42).

Segundo Pereira e Farinha (2008), estas operações podem ser classificadas em seis categorias principais: manutenção da paz, imposição da paz, prevenção de conflitos, restabelecimento da paz, consolidação da paz e operações de natureza humanitária.

O contexto operacional das FA é altamente dinâmico e imprevisível, o que exige dos militares uma constante adaptação a novas situações e ameaças. Segundo Wong et al. (2003), as operações militares modernas envolvem frequentemente situações de combate, operações de paz e missões humanitárias. A complexidade e incerteza são características intrínsecas deste contexto, exigindo que os militares desenvolvam habilidades avançadas de resolução de problemas e tomada de decisão sob pressão.

Os militares enfrentam uma série de desafios psicológicos e emocionais devido à natureza da sua profissão. O stress, o trauma e o risco constante de vida são aspetos comuns em ambientes militares que podem afetar negativamente a saúde mental dos mesmos. Segundo Hoge et al. (2004), a exposição a situações de combate está associada a uma elevada incidência de transtornos, ansiedade e depressão entre os militares. A capacidade de gerir essas emoções torna-se assim fundamental para a eficácia operacional e o bem-estar.

4.2 O Contexto Operacional, a Inteligência Emocional, a Coesão e a Autoeficácia

A IE tem-se mostrado crucial para enfrentar os desafios do contexto militar. Estudos tem relevado que militares com alto nível de IE são mais eficazes na comunicação, na resolução de problemas e na construção de bons relacionamentos o que faz contribuir para uma melhor coesão (Momeni, 2009).

Em contexto operacional, a coesão é particularmente crítica. Pesquisas indicam que equipas coesas apresentam melhor desempenho, maior moral e menos conflitos internos. Por exemplo, no estudo de Griffith (2002) constatou que a coesão da unidade estava fortemente correlacionada com a prontidão e o desempenho operacional em unidades militares. Este estudo destaca a importância da coesão, não apenas para o desempenho operacional, mas também para a saúde psicológica e para o bem-estar dos militares (Griffith, 2002). De acordo com Maia (2017), a IE revela-se fundamental no contexto da liderança militar, tendo os resultados demonstrado que comandantes com elevada IE são mais eficazes na gestão de emoções, na resolução de conflitos e na promoção da coesão do grupo. Assim, este estudo sugere que a IE é uma competência crítica para o desenvolvimento de equipas militares eficazes e coesas.

Já a autoeficácia é vital para enfrentar também desafios operacionais. Pesquisas mostram que militares com alta autoeficácia são mais resilientes, têm melhor desempenho e recuperam mais rapidamente das situações adversas de stress. Um estudo de Bartone et al. (2008), evidenciou que a autoeficácia está associada à resiliência e ao bem-estar psicológico em militares. Este estudo, enfatiza a importância da autoeficácia para a saúde mental e para o desempenho dos militares, sugerindo que intervenções que aumentem a autoeficácia podem ter benefícios significativos (Bartone et al., 2008). Ignatti et al. (2022) demonstraram que, em contexto militar, a IE encontra-se positivamente correlacionada com a autoeficácia no desempenho profissional, sugerindo que as competências emocionais podem reforçar a confiança dos militares nas suas próprias capacidades. Esta relação evidencia que a IE não facilita apenas uma melhor regulação emocional, como também potencia a percepção de competência perante os desafios exigentes inerentes à atividade militar (Ignatti et al., 2022).

PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO

CAPÍTULO 5 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

O presente capítulo visa expor, de forma sistemática e rigorosa, a metodologia adotada na investigação, detalhando os procedimentos inerentes à recolha, ao tratamento e à análise dos dados. Atendendo à natureza do estudo, optou-se por uma abordagem quantitativa, a qual, segundo Creswell (2014), assenta na mensuração objetiva de variáveis e na aplicação de métodos estatísticos para a identificação de padrões e correlações. Esta opção metodológica permite conferir maior precisão, fiabilidade e possibilidade de generalização aos resultados obtidos.

5.1 Tipo de Abordagem

De acordo com Leavy (2017), o desenvolvimento de uma investigação requer a adoção de uma metodologia estruturada, a qual atua como um guia para todo o processo. Esta metodologia é moldada por diversos fatores, como a orientação filosófica adotada, a experiência prévia do investigador, os princípios éticos que este assume e as suas competências pessoais.

Dada a problemática da presente investigação, bem como os objetivos propostos, foi adotada uma metodologia quantitativa, sustentada no paradigma positivista.

De acordo com Bryman (2012), a investigação quantitativa caracteriza-se pela utilização de instrumentos padronizados que garantem a consistência dos dados recolhidos, assegurando, assim, a robustez das inferências realizadas. Deste modo, a presente investigação adota um delineamento de estudo longitudinal, baseado na aplicação de inquéritos por questionário a uma amostra representativa de militares, com o propósito de analisar, de forma empírica, a relação entre a IE, a coesão e a autoeficácia em contexto operacional.

5.2 Modelo de Análise

Numa primeira etapa foi definida a pergunta de partida (PP) e, consequentemente as perguntas derivadas (PD). Nesta fase foram também definidos e estruturados os objetivos da investigação.

Quadro 3 - Estrutura de Investigação

Elemento	Descrição
Objetivo Geral (OG)	Analisar a influência da Inteligência Emocional na coesão e na autoeficácia dos militares em contexto operacional.
Objetivos Específicos (OE)	1. Analisar a média de Inteligência Emocional, coesão e autoeficácia dos militares em contexto operacional. 2. Analisar a relação entre a Inteligência Emocional, a coesão e a autoeficácia.
Pergunta de Partida (PP)	Qual a influência da Inteligência Emocional na coesão e na autoeficácia dos militares em contexto operacional?
Perguntas Derivadas (PD)	1. Qual a média de Inteligência Emocional, coesão e autoeficácia dos militares em contexto operacional? 2. Qual é a relação entre a Inteligência Emocional, a coesão e a autoeficácia?

A presente investigação estabelece fronteiras metodológicas rigorosamente delineadas. No que concerne à delimitação geográfica, a investigação incide sobre o contexto operacional da República Centro-Africana (RCA), território onde foi conduzida a recolha de dados empíricos. Relativamente à dimensão temporal, o estudo circunscreve-se ao ano de 2024. No que respeita ao objeto de estudo, a investigação focaliza-se exclusivamente nos

militares destacados, analisando de forma aprofundada a influência da IE na coesão e na percepção de autoeficácia em cenários operacionais de elevada exigência.

5.2 Amostra

A amostra caracteriza-se por uma amostragem não probabilística por conveniência, sendo constituída por 182 militares. A participação variou entre os três momentos de recolha, dado que o questionário foi aplicado em três fases distintas. Relativamente ao sexo, 168 participantes (92,3%) são do sexo masculino e 14 (7,7%) do sexo feminino. A idade dos participantes varia entre os 20 e os 55 anos, tendo uma média de 27,93 anos (DP = 6,93).

Tabela 1 - Distribuição dos participantes em função da Escolaridade, Posto, Tempo de Serviço e Experiência Operacional

		n	%
Escolaridade	Básico	8	4,4
	Secundário	145	79,7
	Licenciatura	8	4,4
	Mestrado	21	11,5
Posto	Soldado	52	28,6
	2.º Cabo	5	2,7
	1.º Cabo	57	31,3
	Cabo-Adjunto	4	2,2
	2.º Sargento	5	2,7
	1.º Sargento	22	12,1
	Sarg. Ajudante	13	7,1
	Sarg. Chefe	1	0,5
	Alferes	2	1,1
	Tenente	9	4,9
	Capitão	7	3,8
	Major	4	2,2
	Ten. Coronel	1	0,5
Tempo de Serviço	0-2 anos	14	7,7
	2-5 anos	16	8,8
	5-10 anos	76	41,8
	10-15 anos	46	25,3
	15-20 anos	17	9,3
	>20 anos	13	7,1
Experiência Operacional	Nenhuma	37	20,3
	1-2 missões	104	57,1
	2-5 missões	35	19,2
	5-10 missões	6	3,3

5.3 Instrumentos

Dada a identificação dos objetivos, foram necessários definir procedimentos e meios para encontrar respostas para as perguntas da presente investigação.

O método científico pode ser entendido como um conjunto de práticas e diretrizes que possibilitam a produção de conhecimento (Sarmiento, 2013).

O questionário é constituído por 5 secções: a primeira - o consentimento informado; a segunda - a caracterização sociodemográfica e profissional; a terceira - a EIES (Schutte et al., 1998), traduzida e validada para a realidade portuguesa por Vicente et al. (2014); a quarta - a Escala da Coesão Militar (Rodrigues, 2005), adaptada do *Dutch Deployability of Terms Questionnaire do Royal Netherlands Army*; e por último - a *General Self-Efficacy Scale* (Schwarzer & Jerusalem, 1995), traduzida e validada para a realidade portuguesa por Araújo & Moura (2001).

Na primeira secção é apenas apresentado o consentimento informado bem como o propósito do estudo.

Na segunda secção é realizada a caracterização sociodemográfica e profissional dos inquiridos, realizadas pelo investigador do estudo, sendo elas: primeira letra do nome e do apelido, os três primeiros dígitos do número de identificação militar (NIM), idade, sexo, escolaridade, posto, tempo de serviço e quantidade de missões em que participou. A primeira letra do nome e do apelido, conjugado com os três primeiros dígitos do NIM, permitiu o emparelhamento das respostas dos participantes ao longo dos três momentos da recolha de dados.

A terceira secção do questionário consiste na EIES (Schutte et al., 1998), traduzida e validada para Portugal por Vicente et al. (2014).

A escala é, atualmente, composta por 33 itens e 4 subescalas: 1) Perceção das emoções; 2) Lidar com as próprias emoções; 3) Lidar com as emoções dos outros; 4) Utilização das emoções.

A EIES, apresenta uma escala tipo Linkert, com valores entre 1 e 5 (1- discordo totalmente; 2 - discordo um pouco; 3 - não concordo nem discordo; 4 - concordo um pouco; 5 - concordo totalmente) (Vicente et al., 2014). O índice geral de IE é obtido através do somatório atribuído a cada um dos itens, tendo em conta os três itens invertidos, item 3 e item 27 (ver apêndice A).

As pontuações podem variar entre 33 e 165, onde pontuações mais altas revelam uma IE elevada, enquanto pontuações baixas revelam um nível inferior de IE (Schutte et al., 2009; Vicente et al., 2014).

A EIES utilizada nesta investigação é composta por 27 itens, visto que os itens 3, 4, 10, 14, 16 e 24 foram retirados, relativamente a possuírem uma carga fatorial inferior a 0,40 e não apresentarem valores de sensibilidade adequados. A estrutura tal como o

procedimento, em relação ao cálculo da pontuação total para cada dimensão mantêm-se, tal como a escala tipo Linkert. Após o somatório dos itens da escala, as pontuações variam entre 27 e 135 pontos (Vicente et al., 2014). No que toca à validade, a escala apresenta um alfa de *Cronbach* de 0,90 e uma consistência interna de 0,78 referente à população portuguesa (Vicente et al., 2014). Para este estudo, esta Escala apresenta um grau de confiabilidade muito bom (Marôco 2021) com um alfa de *Cronbach* de 0,92.

A quarta secção do questionário consiste na Escala da Coesão, originalmente utilizada no *Dutch Deployability of Terms Questionnaire* do *Royal Netherlands Army*. Esta escala inclui duas dimensões, uma dimensão horizontal, que avalia o apoio sentido entre indivíduos do mesmo nível hierárquico, e uma dimensão vertical, que avalia o apoio sentido ao longo da linha hierárquica, no sentido ascendente (Rodrigues, 2005). Nesta investigação, irá ser utilizada apenas a dimensão horizontal da Coesão Militar, que é composta por dez itens, tipo Linkert, com valores entre 1 e 5 (1 - discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 - Concordo totalmente), onde os valores elevados da pontuação total, demonstram uma maior perceção do nível de coesão do grupo. O cálculo da coesão global foi realizado com base na média ignorando os nulos das variáveis que compõe o questionário da IE, da coesão e da autoeficácia. A versão portuguesa da dimensão horizontal desta escala foi realizada por Rodrigues (2005) e validada numa amostra de 289 militares, apresentando uma consistência interna adequada, com um alfa de *Cronbach* de 0,74. Para este estudo, esta Escala apresenta um grau de confiabilidade excelente segundo George e Mallery (2019) com um alfa de *Cronbach* de 0,93.

A quinta, e última secção do questionário, consiste na General Self-Efficacy Scale, Escala de Autoeficácia Geral, criada por Schwarzer e Jerusalem (1995) e traduzida para português na versão de Araújo e Moura (2001).

A escala é constituída por dez itens, respondidos numa escala tipo Linkert, de 1 a 4 (1- de modo nenhum é verdade; 2- dificilmente é verdade; 3- moderadamente verdade; 4- exatamente verdade). É aplicada à população em geral, e a sua pontuação total varia os valores entre 10 e 40, sendo que quanto maior a pontuação, maior a autoeficácia geral percecionada. As suas características psicométricas foram avaliadas em 23 países onde foi aplicada, tendo uma consistência interna medida pelo alfa de *Cronbach* uma variância entre 0,76 a 0,90, sendo, maioritariamente, 0,80. Trata-se de uma escala unidimensional. Para este estudo, esta Escala apresenta um grau de confiabilidade bom, próximo de muito bom (0,90) (Marôco, 2021) com um alfa de *Cronbach* de 0,88.

5.4 Procedimentos

Após a realização do questionário (Apêndice A), tendo por base a revisão de literatura, foi necessário uma autorização, para utilização das escalas e, simultaneamente, para a divulgação do mesmo. Foi solicitada a autorização formal, via e-mail, aos autores dos instrumentos validados para a população portuguesa, tendo tido um parecer positivo dos investigadores (Apêndice B). Solicitou-se ainda a colaboração na divulgação do estudo e envio do questionário ao Estado Maior do Exército (EME) e ao Estado Maior General das Forças Armadas (EMGFA). O questionário foi difundido via digital e partilhado via e-mail.

Em relação ao estudo, os questionários foram aplicados em três momentos distintos, durante a missão, no fim da missão e no após-missão e apesar de o inquérito ter sido aplicado à mesma FND, a participação não foi obrigatória, o que resultou em variações no número e identidade dos participantes em cada fase

No que concerne ao procedimento de análise dos dados, foram realizadas técnicas de estatística descritiva e inferencial, em conformidade com as diretrizes de Field (2018), através da utilização de software especializado para análise estatística.

A análise dos dados foi feita através do *Statistical Package for the Social Science* – SPSS 24 com recurso a estatística descritiva e inferencial de acordo com as variáveis em estudo, de forma a responder aos objetivos definidos no presente estudo.

5.5 Procedimentos e Ferramentas de Recolha de Dados

Este trabalho de investigação iniciou com pesquisa bibliográfica com recurso a bases de dados online *Google Scholar*, RCAAP e *Science Direct* de forma a criar as questões de estudo e uma base teórica da área.

De forma a responder à PP e às PD foi realizado um questionário, com recurso à plataforma *Google Forms*, distribuído via email institucional pela amostra em estudo. Os dados foram organizados com recurso ao *Microsoft Office Excel* e analisados com o software IBM SPSS *Statistics*.

O estudo respeita os princípios éticos e metodológicos consagrados na Norma de Execução Permanente 522/2ª da Academia Militar (AM), aprovada em 2024. No que respeita à citação e referência bibliográfica, seguiram-se os princípios estabelecidos na 7.ª edição da *American Psychological Association* (APA), garantindo a uniformização e o rigor científico exigido.

CAPÍTULO 6 – RESULTADOS

Foram avaliadas as três variáveis principais (IE, coesão e autoeficácia) em três momentos distintos (durante a missão, fim da missão e após missão). Para cada variável, aplicou-se análise descritiva, sendo a média da IE maior no fim da missão. Da coesão e da percepção da autoeficácia a média foi maior durante a missão (Tabela 2). Para além das estatísticas descritivas globais apresentadas na Tabela 2, foi também realizada uma análise descritiva por item dos questionários de IE, Coesão e Autoeficácia, nos três momentos de avaliação (Anexo A).

Tabela 2 - Estatísticas descritivas de IE, Coesão e Autoeficácia

	Durante a Missão (n=182)			Fim da Missão (n=134)			Após Missão (n=104)		
	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)
Inteligência Emocional	46	135	95,90 (14,44)	27	135	96,77 (17,48)	27	135	96,88 (16,23)
Coesão	1	5	3,67 (0,72)	1	5	3,61 (0,84)	1	5	3,58 (0,76)
Autoeficácia	10	40	34,07 (4,84)	10	40	33,85 (5,54)	10	40	33,67 (4,78)

Na IE global verifica-se que as médias são muito próximas (ao longo dos três momentos), com ligeira tendência de aumento, o que pode indicar consistência nas medidas de IE, além do que a dispersão é moderada. Na coesão as médias estão todas acima de 3,5 (numa escala de Likert de 1 a 5), sugerindo uma percepção moderadamente alta de coesão. Na autoeficácia as médias mantêm-se altas, o que pode indicar níveis elevados de autoeficácia percebida entre os participantes. A estabilidade nas médias reforça a confiabilidade dos dados.

Relativamente à análise das correlações de Spearman entre as variáveis principais (IE, Coesão e Autoeficácia), detalhadas no Anexo B, revelaram associações estatisticamente significativas e positivas entre todas as variáveis.

Realizou-se a ANOVA para medidas repetidas (fator intra-sujeito: momento) e regressão linear para prever a coesão e a autoeficácia com base na IE.

A tabela seguinte resume os resultados das análises univariadas de variância (ANOVA), realizadas para verificar o efeito da IE sobre duas variáveis fundamentais em

contextos de missão: coesão de grupo e autoeficácia individual, avaliadas em três momentos distintos.

A análise multivariada (MANOVA) foi utilizada com o objetivo de identificar possíveis diferenças nas variáveis coesão e autoeficácia ao longo de três momentos de avaliação, considerando a IE como fator preditor. Os testes baseados nas estatísticas de Pillai's Trace e Wilks' Lambda não indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os momentos. Os valores de p foram superiores a 0,05 em todos os casos, com destaque para Pillai's Trace no primeiro momento ($p = 0,253$), no segundo momento ($p = 0,380$) e no terceiro momento ($p = 0,995$), sugerindo estabilidade nas médias das variáveis analisadas ao longo do tempo.

Tabela 3 – Análise Multivariada e Univariada

n = 84		Tipo de Análise	Teste/Variável	Estatística (Z)	Valor do Teste	p	R ² Total	R ² Ajustado
Durante a missão	Inteligência Emocional	MANOVA	Pillai's Trace	2,099	0,033	0,253	–	–
			Wilks' Lambda	2,118	0,967	0,253	–	–
		ANOVA	Coesão	3,095	–	<0,001	0,562	0,380
			Autoeficácia	2,524	–	<0,001	0,511	0,309
Fim da missão	Inteligência Emocional	MANOVA	Pillai's Trace	2,246	0,023	0,380	–	–
			Wilks' Lambda	2,690	0,977	0,380	–	–
		ANOVA	Coesão	3,498	–	<0,001	0,678	0,484
			Autoeficácia	4,322	–	<0,001	0,722	0,555
Após a missão	Inteligência Emocional	MANOVA	Pillai's Trace	1,974	0,000	0,995	–	–
			Wilks' Lambda	2,073	1,000	0,995	–	–
		ANOVA	Coesão	2,622	–	<0,001	0,653	0,404
			Autoeficácia	2,595	–	<0,001	0,650	0,400

Embora a MANOVA não tenha identificado diferenças significativas entre os três momentos, os resultados das análises univariadas (ANOVA) demonstraram que a IE atuou como preditor significativo tanto da coesão quanto da autoeficácia. No primeiro momento, a IE explicou 56,2% da variância total na coesão, com um R² ajustado de 0,380, e 51,1% da variância na autoeficácia, com R² ajustado de 0,309, ambos com valores de p inferiores a 0,001. No segundo momento, a explicação da variância foi ainda mais expressiva, com 67,8% para a coesão (R² ajustado = 0,484) e 72,2% para a autoeficácia (R² ajustado = 0,555), mantendo-se a significância estatística. No terceiro momento, os resultados permaneceram consistentes, 65,3% com R² ajustado de 0,404 para a coesão e 65% com R² 0,400 para a autoeficácia, também com significância estatística elevada.

Esses resultados sugerem que, apesar da estabilidade observada entre os momentos nas médias das variáveis, a IE demonstrou ser um fator explicativo robusto, com forte associação tanto à percepção de coesão quanto à percepção de autoeficácia. A consistência dos modelos ao longo do tempo evidencia a relevância da IE na dinâmica psicológica e social dos indivíduos em contexto de grupo.

Embora não se tenham verificado diferenças significativas nas médias entre os três momentos, os modelos de regressão evidenciaram que a IE tem um papel central e consistente na explicação da coesão e da autoeficácia, o que sustenta a sua relevância no contexto de intervenções formativas e educacionais.

Não se verificam diferenças com significado estatístico em função das variáveis sociodemográficas, indicando semelhança entre os grupos nos demais momentos e dimensões avaliadas.

CAPÍTULO 7 – DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O presente capítulo irá apresentar uma comparação e contextualização dos resultados obtidos com a revisão de literatura desenvolvida neste trabalho tentando perceber se estes se encontram de acordo com a literatura existente.

7.1 Análise Longitudinal das Variáveis: IE, Coesão e Autoeficácia

A análise dos dados revelou níveis elevados e estáveis de IE, Coesão e Autoeficácia ao longo das três fases da missão. Os valores médios de IE demonstram pequenas variações, ligeiramente crescente, ao longo dos três momentos em avaliação (sem significado estatístico), o que sugere uma consistência na percepção da IE por parte dos militares. Esta estabilidade, sugere que os militares possuíam capacidades de regulação emocional adequadas, que resistiram às exigências contextuais da missão. Esta interpretação é suportada por Hudson (2016), que demonstrou que líderes militares com elevada IE mantêm níveis constantes de desempenho emocional e percepção de eficácia mesmo em ambientes de adversidade. Tal como referido por Adler et al. (2008), a consistência emocional em forças destacadas está frequentemente associada à experiência prévia e à formação orientada para competências de adaptação psicológicas.

A Coesão, por sua vez, apresenta também valores médios consistentes, o que demonstra percepções positivas das relações entre pares e da solidariedade do grupo. Esta

interpretação é sustentada por estudos como o de Moldjord et al. (2015), que identificaram uma forte associação entre a coesão de grupo e sentimentos de apoio mútuo e pertença no seio de unidades militares. De igual modo, Bartone e Forsythe (2020) destacam o papel da coesão como fator crítico na promoção de um ambiente psicológico positivo, marcado pela confiança e pela solidariedade entre os militares.

A Autoeficácia, revelou igualmente estabilidade ao longo do tempo, o que se alinha com a literatura que identifica a autoeficácia como um recurso psicológico particularmente resistente quando sustentado por experiências prévias de sucesso e por apoio de pares (Bandura, 1997; Bartone et al., 2008).

7.2 A Influência da Inteligência Emocional nas dimensões psicossociais

Os dados obtidos através das análises univariadas (ANOVA) e modelos de regressão linear (MANOVA), confirmam que a IE atua como um forte preditor da coesão e da autoeficácia, em todas as fases da missão.

Ao longo das diferentes fases da missão, a IE demonstrou manter uma influência consistente sobre estas dimensões, sugerindo que a capacidade de reconhecer, compreender e regular as próprias emoções, bem como a dos outros, contribui significativamente para o funcionamento coletivo e para a perceção da competência individual. Esta relação, tende a intensificar-se em fases mais exigentes da missão, o que aponta a IE como recurso essencial para lidar com situações de elevada pressão e exigência emocional (Santos et al., 2018).

Por conseguinte, o facto da influência da IE se manter mesmo após o regresso ao contexto nacional demonstra que estas competências não são apenas relevantes em momentos críticos durante a missão, como também no processo de readaptação e manutenção da eficácia profissional. Para além disso, a sua utilidade estende-se a diferentes contextos da vida do militar, nomeadamente operacionais, familiares e sociais, contribuindo para uma melhor gestão emocional e funcionalidade global (Mikolajczak et al., 2015).

Estes resultados reforçam o facto de que a IE poderá ser relevante para a execução em contexto operacional, o que promove tanto a integração grupal bem como, a perceção de competência pessoal. A capacidade de identificar, compreender e regular emoções, central na definição de IE segundo Mayer e Salovey (1997), parece facilitar comportamentos pró-sociais, resolução de conflitos e resistência emocional ao *stress* (Goleman, 1995; Lopes et al., 2006), que ambientes operacionais proporcionam.

A literatura existente indica que profissões de risco, como ser militar, apresentam características específicas que requerem uma gestão emocional mais apurada (Adams e

Buck, 2010; Castro et al., 2019; Souza et al., 2015). As vivências em missão, tais como o isolamento, o perigo constante e a pressão, representam fontes reconhecidas de *stress* crônico (Adler et al., 2008). No entanto, quando bem geridas, podem também promover crescimento pessoal, reforço da coesão e maior percepção de competência e autonomia (Tugade & Fredrickson, 2004). Evidências mais recentes reforçam esta dualidade: estudos mostram que recursos de *coping* como a coesão, atenuam os efeitos negativos do *stress*, mesmo em contextos exigentes (Braun-Lewensohn & Sagy, 2020), e que experiências potencialmente traumáticas, podem catalisar o desenvolvimento pessoal e interpessoal, tal como evidenciado no crescimento pós-traumático (Shakespeare-Finch & Lurie-Beck, 2014).

Os resultados obtidos corroboram essa premissa, ao demonstrarem que a capacidade de perceber alterações emocionais em si mesmo e nos outros está associada à aptidão para o desenvolvimento e desempenho no contexto profissional.

De acordo com Cheung e Sun (2000), Wu et al. (2019), e Iaochite (2017) níveis elevados de autoeficácia estão associados a uma melhor gestão das emoções e a uma maior capacidade de enfrentar adversidades. Os resultados deste estudo reforçam essa relação positiva, agora evidenciada no contexto militar. Nesse contexto, torna-se particularmente relevante a definição de estratégias específicas de intervenção, dado que, segundo Feijó, Câmara e Luiz (2014), as carreiras militares podem revelar-se especialmente vulneráveis a alterações emocionais, em virtude das exigências operacionais elevadas e da carga de trabalho intensa que lhes está associada. Recentemente, Dugan (2025) considera a IE como um “multiplicador de missão” que é capaz de aumentar a eficácia tática e a coesão em forças destacadas.

7.3 Implicações práticas para a formação militar

O presente estudo reforça a necessidade de investir sistematicamente no desenvolvimento da IE nos programas de preparação de FND. A sua influência direta tanto na coesão como na autoeficácia torna-a numa competência com um valor operacional de destaque, não apenas para o bem-estar individual, como também para o desempenho coletivo. A integração de módulos de IE na formação, tal sugerido por Nelis et al. (2009) e Furtado e Santos (2023), pode aumentar a capacidade de adaptação emocional, fortalecer o trabalho em equipa e a adaptação funcional dos militares em ambientes operacionais.

Para além disso, a estabilidade observada na coesão e autoeficácia, sugere que estas dimensões devem ser monitorizadas continuamente, especialmente em momentos de transição operacional. A sua manutenção ao longo do tempo está provavelmente associada

à percepção de pertença, confiança mútua e liderança eficaz, conforme descrito por Severt e Estrada (2015) e Bandura (1997).

Entre as estratégias a implementar, destacam-se programas de treino emocional e de autoconsciência situacional, que permitem aos militares reconhecerem precocemente sinais de sobrecarga emocional e ajustarem o seu comportamento de forma funcional (Jennings & Hannah, 2011). Estas intervenções podem ser integradas em fases preparatórias de missão.

Por fim, os resultados apoiam a promoção de modelos de treino integrados, nos quais a IE, coesão e autoeficácia são trabalhadas em conjunto, enquanto pilares interdependentes da adaptação psicológica e do desempenho militar atual.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Síntese dos resultados principais

Concluída a revisão da literatura, o enquadramento teórico, a análise dos dados e a respetiva discussão, é possível apresentar as conclusões que respondem à pergunta central e às perguntas derivadas da investigação. Este processo permitiu alcançar os objetivos definidos e refletir criticamente sobre o percurso investigativo desenvolvido. A partir desta reflexão, foi possível identificar algumas limitações do estudo e propor orientações que possam servir de base a futuras investigações nesta área.

No que concerne à PD1 “Qual a média de IE, coesão e autoeficácia dos militares em contexto operacional?”, os resultados demonstraram níveis elevados e estáveis de IE, Coesão e Autoeficácia ao longo dos três momentos avaliados. Observa-se uma consistência nas médias das três variáveis principais, o que revela que os militares mantiveram uma percepção positiva das suas capacidades emocionais e da dinâmica grupal, independentemente da fase da missão. A IE registou uma ligeira progressão positiva, embora a coesão e a autoeficácia apresentem uma ligeira diminuição após o término da missão, mantendo-se, no entanto, em níveis satisfatórios.

Relativamente à PD2 “Qual é a relação entre a IE, a coesão e a autoeficácia?”, os testes estatísticos revelaram relações estatisticamente significativas entre a IE e as dimensões de coesão e autoeficácia em todos os momentos analisados. A análise ANOVA demonstrou que a IE explica uma parte substancial da variância nas percepções de coesão e autoeficácia, reforçando a interdependência entre estas dimensões, o que demonstra consonância com a

literatura que aponta para a influência da IE nas relações interpessoais, na confiança individual e no desempenho em contexto de grupo.

Com as PD respondidas, temos as condições fundamentais para responder à pergunta que serviu de guia para esta investigação “Qual a influência da Inteligência Emocional na coesão e na autoeficácia dos militares em ambiente operacional?”, a análise dos dados sugere que a IE exerce uma influência positiva e significativa tanto sobre a coesão como sobre a autoeficácia individual dos militares. Ainda que a análise multivariada (MANOVA) não tenha indicado diferenças estatísticas significativas entre os três momentos, a estabilidade das variáveis e os coeficientes de determinação das ANOVA reforçam a importância da IE como preditor destas dimensões psicossociais. A IE demonstrou-se um fator de estabilidade e adaptação emocional ao longo do ciclo da missão, funcionando como um recurso protetor face às exigências do contexto operacional.

Estes resultados validam a importância de promover competências emocionais nos programas de formação militar, como forma de potenciar a eficácia coletiva e a resiliência individual. Além disso, a IE revela-se um instrumento valioso para preservar a coesão em cenários de elevada pressão e exigência, bem como para sustentar a perceção de competência e controlo sobre as tarefas atribuídas.

Limitações do Estudo

Apesar dos contributos alcançados, o presente estudo apresenta algumas limitações que importa reconhecer. Em primeiro lugar, a amostra foi constituída por uma única FND, o que poderá comprometer a generalização dos resultados a outras realidades militares, tanto nacionais como internacionais. Neste sentido, estudos futuros poderão beneficiar da utilização de modelos estatísticos mais robustos, como os modelos lineares mistos (multinível), que permitam captar a variabilidade entre diferentes unidades. Em segundo lugar, a recolha de dados, embora realizada em três momentos distintos, decorreu num período temporal relativamente limitado, o que poderá ter restringido a capacidade de captar a totalidade das flutuações emocionais e relacionais que ocorrem ao longo de um ciclo de missão completo. Adicionalmente, os dados foram obtidos exclusivamente através de questionários de autorrelato, os quais estão sujeitos a enviesamentos decorrentes da desejabilidade social, bem como da perceção subjetiva dos participantes. A ausência de controlo sobre variáveis contextuais externas, nomeadamente eventos críticos ocorridos durante o decorrer da missão, poderá ter influenciado os resultados observados em determinados momentos.

Contributos práticos e recomendações para investigação futura

Os resultados deste estudo oferecem contributos relevantes para a psicologia militar e para a prática organizacional no seio das FA. A evidência empírica reforça a necessidade de integrar o desenvolvimento da IE nos programas de treino militar, através de estratégias que promovam a autoconsciência, a regulação emocional e a empatia interpessoal, particularmente antes e durante o destacamento.

O valor da coesão é evidenciado enquanto fator de sustentação emocional e funcional, reforçando a pertinência de investir em estratégias de *team building*, liderança participativa e desenvolvimento de competências sociais.

De forma geral, sugerem a importância de acompanhar, ao longo da missão, a perceção de eficácia dos militares, através de mecanismos de monitorização contínua que permitam intervenções ajustadas e preventivas e, apontam para a utilidade de adotar modelos de treino integrados, que promovam simultaneamente a IE, a coesão interpessoal e a autoconfiança, como pilares complementares do desempenho em cenário operacional.

Para futuras investigações, sugere-se uma ampliação da amostra para incluir militares de diferentes unidades, especialidades e contextos operacionais; uma adoção de metodologias mistas (quantitativas e qualitativas) que permitam aprofundar a compreensão das vivências emocionais e sociais dos militares; a aplicação de modelos estatísticos longitudinais mais complexos (como modelos de equações estruturais) que possibilitem testar relações de mediação e causalidade entre variáveis; e a realização de estudos comparativos entre forças destacadas e militares em contexto nacional, permitindo identificar padrões distintos na evolução da IE, Coesão e Autoeficácia em diferentes realidades operacionais.

Em síntese, este estudo contribuiu para uma melhor compreensão das interações entre fatores emocionais, relacionais e percecionais em contexto militar, e reforça a importância de uma abordagem integrada e humana no planeamento, execução e acompanhamento das operações militares contemporâneas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, G. A., & Buck, J. (2010). Social stressors and strain among police officers: It's not just the bad guys. *Criminal Justice and Behavior*, 37(9), 1030-1040.
<https://doi.org/10.1177/0093854810374282>

- Adler, A. B., Bliese, P. D., McGurk, D., Hoge, C. W., & Castro, C. A. (2009). Battlemind debriefing and battlemind training as early interventions with soldiers returning from Iraq: Randomization by platoon. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 77(5), 928–940. <https://doi.org/10.1037/a0016877>
- Aguilar, S. (2019). A Review of the Linkages between Emotional Intelligence and Leadership in the Military Forces. *Business Ethics and Leadership*, 3(2), 29–38. [https://doi.org/10.21272/bel.3\(2\).29-38.2019](https://doi.org/10.21272/bel.3(2).29-38.2019)
- Araújo, M., & Moura, O. (2011). Estrutura factorial da General Self-Efficacy Scale (Escala de Auto-Eficácia Geral) numa amostra de professores Portugueses. *Revista Laboratório de Psicologia*, 9(1), 95-105. <https://doi.org/10.14417/lp.638>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Azzi, R. G., & Polydoro, S. A. J. (2006). Crenças de autoeficácia: Contribuições da teoria social cognitiva para a prática em contextos educacionais. *Revista Espaço Acadêmico*, 6(55), 1–12. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10818/596>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bartone, P. T., Johnsen, B. H., Eid, J., Brun, W., & Laberg, J. C. (2008). Factors influencing resilience in military personnel. *Military Psychology*, 20(Suppl 1), S51-S70.
- Bartone, P. T., & Forsythe, G. B. (2020). Leader influence on resilience in military units: The role of cohesion and shared purpose. *Military Psychology*, 32(3), 252–262. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1748630>
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989–1004.
- Ben-Shalom, U., Lehrer, Z., & Ben-Ari, E. (2015). Cohesion during military operations: A field study on combat units in the Al-Aqsa Intifada. *Armed Forces & Society*, 41(2), 252–276. <https://doi.org/10.1177/0095327X13489120>

- Braun-Lewensohn, O., & Sagy, S. (2020). Coping resources as explanatory factors of stress reactions during the COVID-19 pandemic: Comparing military and civilian populations. *Current Psychology*, 41, 158–169. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01106-y>
- Britt, T. W., & McFadden, A. C. (2017). Perceived organizational support, coping, and psychological resilience in a military sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 352–361. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Castro, C. A. (2016). *Military life: The psychology of serving in peace and combat* (Vol. 2). Praeger Security International.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher education*, 16(2), 239–253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8).
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford Oxford University Press. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2407183>
- Cacciolatti, L., Lee, S. H., & Molinero, C. M. (2017). Clashing institutional interests in skills between government and industry: An analysis of demand for technical and soft skills of graduates in the UK. *Technological Forecasting and Social Change*, 119(2017), 139–153. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.03.024>
- Carreiras, H. (1999). O que pensam os militares portugueses do peacekeeping? *Estratégia. Instituto de Estudos Estratégicos e Internacionais*, 14, 65–95.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7(3), 244–266.
- Carron, A. V., & Brawley, L. R. (2012). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 43(6), 726–743. <https://doi.org/10.1177/1046496412468072>
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group Dynamics: Research and Theory*. Tavistock Publications.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership*. Jossey-Bass.
- Castro, C. A., & McGurk, D. (2007). The intensity of combat and behavioral health status. *Traumatology*, 13(4), 6–23. <https://doi.org/10.1177/1534765607309951>
- Castro, M. C., Rocha, R., & Cruz, R. (2019). Mental health of the brazilian police policy: Theoretical-methodological trends. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(2), 525–541. <https://doi.org/10.15309/19psd200220>

- Chen, Z. (2018). A literature review of team-member exchange and prospects. *Journal of Service Science and Management*, 11(4), 433-454. <https://doi.org/10.4236/jssm.2018.114030>
- Cheung, S. K., & Sun, S. Y. K. (2000). Effects of self-efficacy and social support on the mental health conditions of mutual-aid organization members. *Social Behavior and Personality*, 28, 413-422.
- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S., & Sloan, L. R. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(3), 366-375. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.3.366>
- Condon, M., and Holleque, M. (2013). Entering politics: General self-efficacy and voting behavior among young people. *Political Psychology*, 34(2), 167–181. <https://doi.org/10.1111/pops.12019>.
- Cota, A. A., Evans, C. R., Dion, K. L., Kilik, L., & Longman, R. S. (1995). The structure of group cohesion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(6), 572-580. <https://doi.org/10.1177/0146167295216003>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dias, M., Garcia, F. P., & Duque, R. (2008). *Operações de Apoio à Paz: Contexto, evolução e desafios*. Lisboa: Instituto de Defesa Nacional.
- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2006). Stress and human performance. *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2006). Taskwork, teamwork, and team performance: Factors influencing the co-ordination of work in military teams. *Military Psychology*, 18(Suppl), S103-S129.
- Dugan, B. (2025, May 9). Emotional Intelligence as a Mission Multiplier. *Air University (AU)*. <https://www.airuniversity.af.edu/Wild-Blue-Yonder/Article-Display/Article/4180552/emotional-intelligence-as-a-mission-multiplier/>
- Dulewicz, C., Young, M., & Dulewicz, V. (2005). The relevance of emotional intelligence for leadership performance. *Journal of General Management*, 30(3), 71–86. <https://doi.org/10.1177/030630700503000305>
- Eisman, B. (1959). Some operational measures of cohesiveness and their interrelations. *Human Relations*, 12(2), 183-189. <https://doi.org/10.1177/001872675901200206>
- Estado Maior Do Exército. (2012). *Operações (PDE 03-00)*. Lisboa: Estado-Maior do Exército.

- Eys, M. A., Carron, A. V., Bray, S. R., & Brawley, L. R. (2007). Item wording and internal consistency of a measure of cohesion: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29(3), 395-402. <https://doi.org/10.1123/jsep.29.3.395>
- Feijó, D., Câmara, V. M., & Luiz, R. R. (2014). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em pilotos civis. *Caderno de Saúde Pública*, 30(11), 2433-2442. <http://doi.org/10.1590/0102-311X00151212>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability emotional intelligence, depression, and well-being: A meta-analytic review. *Emotion Review*, 8(4), 311-315. <https://doi.org/10.1177/1754073916650494>
- Ferreira, P., & Silva, D. (2014). Inteligência Emocional e liderança: A importância da competência emocional do líder como diferencial de sucesso. *Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente*, 5(1), 97-112.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Figueiredo, L. (2011). As operações de apoio a paz e a cooperação técnico-militar portuguesa. *Instituto da Defesa Nacional*.
- Fontes, A. P., & Azzi, R. G. (2012). Crenças de autoeficácia e resiliência: Apontamentos da literatura sociocognitiva. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29, 105-114.
- Forsyth, D. R. (2018). *Group dynamics* (7th ed.). Cengage Learning.
- Forsyth, D. R. (2021). Recent advances in the study of group cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 25(3), 213-228. <https://doi.org/10.1037/gdn0000156>
- Fotopoulou, E., Zafeiropoulos, A., & Alegre, A. (2019). Improving social cohesion in educational environments based on a sociometric-oriented emotional intervention approach. *Education Sciences*, 9(1), 1-19. <https://doi.org/10.3390/educsci9010024>
- Fulanetto, T. C. (2012). *Inteligência emocional*. Escola de Educação.
- Furtado, L. F., & Santos, A. A. A. (2023). Inteligência emocional e competências de liderança: Uma análise na formação militar. *Revista de Estratégia, Segurança e Defesa*, 5(1), 43-61. <https://doi.org/10.22409/rest.v5i1.293>
- Gardenswartz, L. (2012). *Inteligência Emocional na Gestão de Resultados* (p.27). São Paulo: Clio Editora.
- Gardner, H. (1993). *Frames of mind, the theory of multiple intelligences* (pp. 19-20). Basic Books.

- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429055257>
- Giroto, M. (2008). *Inteligência Emocional nas Organizações* (Trabalho de Conclusão de Curso, FEMA – IMESA). Fundação Educacional do Município de Assis.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2011). *Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2007). *Os mestres da administração*. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier.
- Griffith, J. (2002). Multilevel analysis of cohesion's relation to stress, well-being, identification, disintegration, and perceived combat readiness. *Military Psychology*, 14(3), 217-239.
- Griffith, J., & Vaitkus, M. A. (1999). Relating cohesion to stress, strain, disintegration, and performance: An organizing framework. *Military Psychology*, 11(1), 27–55. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101_3
- Hagstrom, W. O., & Selvin, H. C. (1965). Two dimensions of cohesiveness in small groups. *Sociometry*, 28(1), 30-43. <https://doi.org/10.2307/2786083>
- Hoge, C. W., Castro, C. A., Messer, S. C., McGurk, D., Cotting, D. I., & Koffman, R. L. (2004). Combat Duty in Iraq and Afghanistan, Mental Health Problems, and Barriers to Care. *The New England Journal of Medicine*, 351(1), 13–22.
- Hudson, K. A. (2016). *Emotional Intelligence and Self-Efficacy in Military Leaders* (Doctoral dissertation). Brandman University. https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/35/
- Iaochite, R. T. (2017). Autoeficácia em contextos de Saúde, Educação e Política. IN R. T. Iaochite & R. G. Azzi (Orgs.), *Crenças de Autoeficácia: Considerações teóricas* (pp.13-27). Porto Alegre: Letra1
- Ignatti, J. B., Pallini, A. C., Inácio, A. L. M., Bonfá-Araujo, B., & Baptista, M. N. (2022). Inteligência emocional e autoeficácia para trabalho em militares da Força Aérea Brasileira. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 22(1), 1877–1883. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.20429>
- Jennings, P. L., & Hannah, S. T. (2011). The moralities of obligation and aspiration: Towards a concept of exemplary military ethics and leadership. *Military Psychology*, 23(5), 550–571. <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.60017>

- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2), 195-214.
- Jordan, Peter J., & Troth, Ashlea C. 2004. Managing emotions during team problem solving: emotional intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17 (2), 195-218.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2011). Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 260–280.
<https://doi.org/10.1108/0143773111112391>
- Klocek, A., Řiháček, T., & Cígler, H. (2020). Psychometric Evaluation of the Czech Version of Group Cohesiveness Scale (GCS) in a Clinical Sample: A Two-Dimensional Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 595651.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.595651>
- Kumar, G., & Sharma, V. (2019). Emotional Intelligence through Soft Skills for Employability. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3464916>
- Leavy, P. (2017). *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. The Guilford Press.
- Lebeck, B., & Chighizola, N. (2018). Emotional Intelligence and its Effect on Performance Outcomes in a Leadership Development School. *Journal of Values-Based Leadership*, 11(2). <https://doi.org/10.22543/0733.62.1223>
- Lima, R. B. de. (2019). *A Importância do Desenvolvimento da Inteligência Emocional na Formação dos Agentes de Segurança Pública*.
<https://dspace.mj.gov.br/handle/1/4114>
- Lopes, P. N., Côté, S., & Salovey, P. (2006). An ability model of emotional intelligence: Implications for assessment and training. In V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Eds.), *Linking emotional intelligence and performance at work* (pp. 53–80). Lawrence Erlbaum Associates.
- Lott, B. E., & Lott, A. J. (1965). Group cohesiveness as interpersonal attraction: A review of relationships with antecedent and consequent variables. *Psychological Bulletin*, 64(4), 259-309. <https://doi.org/10.1037/h0022386>
- Loughead, T. M., Patterson, M. M., & Carron, A. V. (2008). The impact of fitness leader behavior and cohesion on an exerciser's affective state. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6(1), 53-68.
<https://doi.org/10.1080/1612197X.2008.9671854>

- MacCoun, R. J., Kier, E., & Belkin, A. (2006). Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer. *Armed Forces & Society*, 32(4), 646–654. <https://doi.org/10.1177/0095327X05279181>
- Maia, G. N. da S. (2017). *A importância da inteligência emocional na liderança no Grupo de Intervenção de Ordem Pública* [Relatório de Investigação Aplicada, Academia Militar]. Repositório Comum. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/20426>
- Marôco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS statistics* (8.^a ed). Lisboa: ReportNumber.
- Martin, L., Bruner, M., Eys, M., & Spink, K. (2014). The social environment in sport: Selected topics. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7(1), 87-105. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2014.885553>
- Martínez, J. A., García, M. L., & López, R. F. (2024). Resilience and emotional intelligence in Spanish Army personnel: The relationship between psychological variables. *Military Psychology Journal*, 7(1), 1–15. <https://www.mdpi.com/2813-9844/7/1/7>
- Matthews, M. D., & Laurence, J. H. (2012). Military psychology. In V. S. Ramachandran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior* (2nd ed., pp. 608-614). Elsevier. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1560223>
- Matthews, M. D., Campbell, J. P., & Foster, J. D. (2019). Emotional intelligence in military leaders: Evidence from the field. *Military Psychology*, 31(2), 98–110. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1560223>
- Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J. K., & Peterson, C. (2019). Leadership in military and other dangerous contexts: Introduction to the special issue. *Military Psychology*, 31(5), 387-397.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). Basic Books.
- McCoun, R. J., & Hix, W. M. (2010). Unit cohesion and military performance. *RAND Corporation*.
- Miguel, F. K. (2015). Psicologia das emoções: uma proposta integrativa para compreender a expressão emocional. *Psico-USF*, 20(1), 153–162. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200114>
- Mikolajczak, M., Roy, E., Luminet, O., Fillée, C., & de Timary, P. (2015). The moderating impact of emotional intelligence on free cortisol responses to stress. *Psychoneuroendocrinology*, 53, 47–56. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.11.010>

- Mindeguia, R., Garmendia, A., Gorostiaga, A., & Balluerka, N. (2021). Team emotional intelligence: A key factor in achieving team effectiveness? *Frontiers in Psychology*, 12, 619999. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.619999>
- Moldjord, C., Laberg, J. C., & Rundmo, T. (2015). Psychological resilience and hardiness among military personnel: The role of unit cohesion. *Military Psychology*, 27(4), 232–241. <https://doi.org/10.1037/mil0000076>
- Momeni, N. (2009). The relation between managers, emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35-48.
- Morão, K. G., Verzani, R. H., Bagni, G., Rebutini, F., & Machado, A. A. (2019). Estudo exploratório da Coesão em atletas juniores de futebol. *Educación Física y Ciencia*, 21(2), 82-82. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23142561e082>
- Moreira, P. (2019). *Inteligência emocional – uma abordagem prática*. (2ª ed.). Idioteque.
- Mudrack, P. (1989). Defining group cohesiveness: A legacy of confusion? *Small Group Research*, 20(1), 37-49. <https://doi.org/10.1177/104649648902000103>
- Navarro, J., and De Quijano, S. D. (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares. *Psicothema*, 5(4), 643-649. <http://hdl.handle.net/2445/44874>.
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence: (How) is it possible?. *Personality and Individual Differences*, 47(1), 36-41.
- Oliver, L. W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S. M., & Pandhi, N. A. (1999). A Quantitative Integration of the Military Cohesion Literature. *Military Psychology*, 11(1), 57–83. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101_4
- Olson, D. H., Russell, C. S., & Sprenkle, D. H. (1983). Circumplex model of marital and family systems: VI. Theoretical update. *Family Process*, 22(1), 69-83. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1983.00069.x>
- Olson, D. H., Sprenkle, D. H., & Russell, C. S. (1979). Circumplex model of marital and family systems: I. Cohesion and adaptability dimensions, family types, and clinical applications. *Family Process*, 18(1), 3-28. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1979.00003.x>
- Paskevich, D., Estabrooks, P., Brawley, L., & Carron, A. (2001). Group cohesion in sport and exercise. In R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2nd ed., pp. 472-494). New York: John Wiley.

- Pereira, P. E., & Farinha, N. M. (2008). Ações desenvolvidas pelas Forças Armadas em missões de Paz no quadro da Organização das Nações Unidas (ONU). *Revista Militar*, 18(4).
- Petrides, K. V., & Furnham, A. 2000. On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.
- Pinto, G. H. S., De Souza, M. A., Dos Santos, P. P. P., Formiga, N. S., Junior, R. C. R. (2018). *Instrumentos de medida em contexto militar*. Rio de Janeiro: Publit Soluções Editoriais.
- Pires, W., Borges, D. A., Charris, N. R. D., & Cruz, R. A. de O. (2016). Inteligência emocional: Uma reflexão oportuna para as organizações educacionais. *Revista Brasileira de Educação E Saúde*, 6(3), 29–33. <https://doi.org/10.18378/rebes.v6i3.4291>
- Pontes, C. T. (2018). Inteligência emocional no processo ensino-aprendizagem. Universidade do Estado do Amazonas. <https://ri.uea.edu.br/items/bec25b81-5e16-4671-97b1-ab8c3667b545/full>
- Rezvani, A., Barret, R., & Khosravi, P. (2018). Investigating the relationship among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management*, 25, 120-137.
- Rodrigues, J. (2005). *Resiliência em contexto de instrução militar* (Tese de Mestrado). Universidade de Lisboa.
- Sales, C. M. D., Saraiva, J. A. S., & Faisca, L. M. R. (2017). O impacto do treino militar de resistência psicológica na resiliência dos recrutas: O papel da coesão de grupo militar. *Revista Ciencias de la Salud*, 15(3), 404–421. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.6317>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Santos, T. D., Macedo, J. P., & Iaochite, R. T. (2018). Inteligência emocional e autoeficácia no contexto do trabalho: Uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 85–95. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n1p85>
- Sarmento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses* (1.ª ed). Lisboa. Universidade Lusíada Editora.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.

- Schutte, N., Malouff, J., Bobik, C., Coston, T., Greeson, C., Jedlicka, C., Rhodes, E. and Wendorf, G. (2001). Emotional intelligence and interpersonal relations. *Journal of Social Psychology*, 141, 523 – 536.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2002). The assessing emotions scale. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. Parker (Eds.), *Advances in the measurement of emotional intelligence* (pp. 119–134). Springer.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The Assessing Emotions Scale. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. Parker, *Assessing Emotional Intelligence - Theory, Research, and Applications* (pp. 119-134). New York: Springer.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor: NFER-NELSON.
- Severt, J. B., & Estrada, A. X. (2015). On the function and structure of group cohesion. In E. Salas, R. Rico, & J. Passmore (Eds.), *Team cohesion: Advances in Psychological theory, methods and practice* (Vol. 17, pp. 3-24). Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1534-085620150000017002>
- Shakespeare-Finch, J., & Lurie-Beck, J. (2014). A meta-analytic clarification of the relationship between posttraumatic growth and symptoms of posttraumatic distress disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 28(2), 223–229. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2013.10.005>
- Siegling, A. B., & Petrides, K. V. (2014). Measures of trait mindfulness: Convergent validity, shared dimensionality, and linkages to the five-factor model. *Frontiers in psychology*, 5, 1164.
- Silva, P. L. (2014). *Inteligência Emocional e Liderança: A Importância da Competência Emocional do Líder Como Diferencial de Sucesso*. In V Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis-AdCont.
- Sobral, F., Peci, A. (2008). *Administração: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro* (1ª. ed.). São Paulo: Pearson Prentice-Hall.
- Sousa, L., Pereira, C., Lopes, A., Faísca, M., Fortuna, T., Príncipe, F., & Mota, L. (2020). Inteligência emocional do enfermeiro na abordagem ao doente crítico: estudo qualitativo. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 3(2), 39–48. <https://doi.org/10.37914/riis.v3i2.9739>
- Souza, L. A. S., Torres, A. R. R., Barbosa, G. A., de Lima, T. J. S., & de Souza, L. E. C. (2015). Subjective well-being and burnout in military cadets: The mediating role of

- self-efficacy. *Psicologia, Reflexão e Crítica*, 28(4), 744-752.
<https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528412>
- Surrador, A. (2002). Stress e Operações de Apoio à Paz: Contributos para um projecto de intervenção psicossocial na Força Aérea. *Revista de Psicologia Militar*, 13, 145-173.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Vicente, L. C. M. (2014). *Validação da escala de inteligência emocional de Schutte: impacto da intervenção por SMS na inteligência emocional e espiritual em estudantes de Psicologia* (Dissertação de Mestrado). Universidade da Beira Interior.
- Vincer, D., & Loughhead, T. (2010). The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. *The Sport Psychologist*, 24(4), 448-467.
<https://scholar.uwindsor.ca/humankineticspub/21/>
- Wong, Chi-Sum, & Kenneth S. Law. 2002. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 12, 243 - 274.
- Wong, L., Bliese, P. D., & McGurk, D. (2003). Military Leadership: A Context Specific Review. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 657–692.
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(3), e7869

APÊNDICES

Apêndice A – Inquérito por questionário



Questionário Online - A Inteligência Emocional, Coesão e Autoeficácia dos militares

Venho por este meio solicitar a sua colaboração no preenchimento deste questionário que se enquadra num projeto de investigação que tem como fundamento o estudo do impacto da Inteligência Emocional na Coesão e Autoeficácia nos militares destacados em missões internacionais.

Este estudo compreende 3 momentos: o primeiro momento será durante a missão, o segundo momento será no fim de missão e o terceiro momento será o pós missão.

Para este estudo, considera-se a Inteligência emocional como a capacidade de reconhecer os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de lidarmos de forma adequada com as emoções em nós e nos outros (Goleman, 1995).

É importante que todas as questões sejam respondidas de forma individual e da forma mais espontânea possível.

O presente questionário é anónimo e confidencial, sendo que os dados só serão utilizados para fins da investigação e a base de dados será destruída no final do estudo. Ao responder ao questionário está a dar-nos o seu consentimento explícito para a utilização dos dados em resposta aos objetivos propostos.

O preenchimento do questionário demora apenas cerca de **5 minutos**.

Tenho o conhecimento que:

*

- a) O questionário enquadra-se num projeto de investigação .
- b) O objetivo da presente investigação é analisar a inteligência emocional, a autoeficácia e a coesão em contexto operacional.
- c) Sou livre de não participar, em qualquer momento, se for esse o meu desejo.
- d) A minha participação é gratuita, não tendo qualquer custo económico para mim.
- e) As minhas respostas são anónimas e confidenciais, sendo apenas do conhecimento dos investigadores.
- f) O meu nome ou qualquer outra forma de identificação não será, em momento algum, associado ao questionário.
- g) Todos os dados serão tratados em conjunto, e nunca a título individual.
- h) Os dados deste estudo serão utilizados para fins de investigação científica.

☐ Declaro que participo no estudo de forma voluntária

Seguinte

Limpar formulário

Dados sociodemográficos

Indique a primeira letra do Nome e a primeira letra do Apelido *

A sua resposta

Indique os 3 primeiros dígitos do NIM *

A sua resposta

Idade *

A sua resposta

Sexo *

☐ Masculino

☐ Feminino

Escolaridade *

☐ Ensino Básico

☐ Ensino Secundário

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

Posto *

- ☐ Soldado
- ☐ 2º Cabo
- ☐ 1º Cabo
- ☐ Cabo-Adjunto
- ☐ 2º Furriel
- ☐ Furriel
- ☐ 2º Sargento
- ☐ 1º Sargento
- ☐ Sargento-Ajudante
- ☐ Sargento-Chefe
- ☐ Sargento-Mor
- ☐ Aspirante
- ☐ Alferes
- ☐ Tenente
- ☐ Capitão
- ☐ Major
- ☐ Tenente-Coronel
- ☐ Coronel
- ☐ Brigadeiro-General
- ☐ Major-General
- ☐ Tenente-General
- ☐ General

Tempo de Serviço *

- ☐ <0 anos
- ☐ entre 0 a 2 anos
- ☐ entre 2 a 5 anos
- ☐ entre 5 a 10 anos
- ☐ entre 10 a 15 anos
- ☐ entre 15 a 20 anos
- ☐ >20 anos

Quantidade de missões em que participou *

- ☐ 0 missões
- ☐ 1 a 2 missões
- ☐ 2 a 5 missões
- ☐ 5 a 10 missões
- ☐ mais de 10 missões

Anterior

Seguinte

Limpar formulário

Inteligência Emocional

Escala de Inteligência Emocional de Schutte

EIES (Vicente, Santos, Esgalhado & Pereira 2014) adaptada de EIES (Schutte, Miouff & Bhuffar, 1998).

Instruções:

Cada uma das seguintes afirmações questiona o/a sobre as suas emoções ou reações associadas a essas emoções.

Por favor leia cada uma e assinale a opção de resposta que traduz o que, no geral, é verdade para si em relação a cada afirmação.

Não há respostas certas ou erradas. Por favor responda a todas as afirmações e assinale a resposta que melhor o/a descreve, de acordo com a seguinte escala:

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo um pouco

3 = Não concordo nem discordo

4 = Concordo um pouco

5 = Concordo totalmente

Escala de Inteligência Emocional de Schutte (parte 1) *

	1	2	3	4	5
1- Sei quando falar acerca dos meus problemas pessoais para outros.	☐	☐	☐	☐	☐
2- Quando me deparo com obstáculos, lembro-me de situações em que enfrentei obstáculos semelhantes e os ultrapassei.	☐	☐	☐	☐	☐

3- É-me difícil compreender as mensagens não-verbais das outras pessoas.	☐	☐	☐	☐	☐
4- Alguns dos maiores acontecimentos da minha vida, levaram-me a reavaliar o que é ou não importante.	☐	☐	☐	☐	☐
5- Quando o meu humor muda vejo novas possibilidades.	☐	☐	☐	☐	☐
6- As emoções são uma das coisas que fazem a minha vida valer a pena.	☐	☐	☐	☐	☐
7- Tenho consciência das minhas emoções à medida que as experiencio.	☐	☐	☐	☐	☐
8- Gosto de partilhar as minhas emoções com os outros.	☐	☐	☐	☐	☐
9- Quando sinto uma emoção positiva, sei como fazê-la durar.	☐	☐	☐	☐	☐

10- Organizo eventos e atividades que as outras pessoas apreciam.

☐☐☐☐☐

11- Estou consciente das mensagens não-verbais que envio para os outros.

☐☐☐☐☐

12- Quando estou bem-disposto/a resolver problemas é fácil para mim.

☐☐☐☐☐

13- Reconheço as emoções que as pessoas estão a sentir, olhando para as suas expressões faciais.

☐☐☐☐☐

Escala de Inteligência Emocional de Schutte (parte 2) *

	1	2	3	4	5
14- Sei porque é que as minhas emoções mudam.	☐	☐	☐	☐	☐
15- Quando estou bem disposto/a, consigo ter novas ideias.	☐	☐	☐	☐	☐
16- Tenho controlo sobre as minhas emoções.	☐	☐	☐	☐	☐
17- Reconheço facilmente as minhas emoções à medida que as experiencio.	☐	☐	☐	☐	☐
18- Motivo-me a mim próprio/a imaginando um bom resultado para as tarefas que assumo.	☐	☐	☐	☐	☐
19- Tenho consciência das mensagens não-verbais que outras pessoas enviam.	☐	☐	☐	☐	☐

20- Quando outra pessoa me fala acerca de um acontecimento importante na sua vida, quase que sinto como se estivesse a experienciar este evento eu próprio/a.

☐☐☐☐☐

21- Quando sinto que as minhas emoções mudam, tendo a encontrar novas ideias.

☐☐☐☐☐

22- Quando me confronto com um desafio, desisto porque acredito que irei falhar.

☐☐☐☐☐

23- Sei o que as outras pessoas estão a sentir só de olhar para elas.

☐☐☐☐☐

24- Ajudo as outras pessoas a sentirem-se melhor quando estão em baixo.

☐☐☐☐☐

25- Uso a boa
disposição para
me ajudar a
continuar a
tentar a
enfrentar
obstáculos.a

☐☐☐☐☐

26- Consigo
dizer como é
que as pessoas
se sentem,
ouvindo o tom
da sua voz.

☐☐☐☐☐

27- É-me difícil
compreender
porque é que as
pessoas sentem
aquilo que
sentem.

☐☐☐☐☐

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

Coesão

Coesão

Escala da Coesão Militar de Rodrigues (2005) adaptada do Dutch Deployability of Teams Questionnaire do Royal Netherlands Army.

Responda às seguintes afirmações, tendo em consideração que:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo totalmente

Coesão *

	1	2	3	4	5
1- Neste grupo, trabalhamos bem em conjunto.	☐	☐	☐	☐	☐
2- Gosto de passar tempo com o pessoal deste grupo.	☐	☐	☐	☐	☐
3- Gosto de dar o melhor pelo grupo.	☐	☐	☐	☐	☐
4- Dou muita importância a um bom ambiente neste grupo.	☐	☐	☐	☐	☐
5- Neste grupo somos todos amigos.	☐	☐	☐	☐	☐

6- Neste grupo,
o trabalho é
dividido
igualmente por
todos.

☐☐☐☐☐

7- Neste grupo,
não existem
pessoas que só
pensam nelas
próprias, sem
se
preocuparem
com o grupo.

☐☐☐☐☐

8- Este grupo
está satisfeito
com o meu
desempenho.

☐☐☐☐☐

9- Se eu puder,
organizo as
coisas para que
os meus
colegas façam
o trabalho todo
por mim.

☐☐☐☐☐

10- Neste
grupo, as
pessoas
sentem-se
responsáveis
umas pelas
outras.

☐☐☐☐☐

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

Autoeficácia

Escala de Autoeficácia Geral

Escala de Autoeficácia Geral (Araújo & Moura, 2001) adaptada de General Self-Efficacy Scale (Schwarzer & Jerusalem, 1995).

A sua base conceptual baseia-se na teoria de Bandura sobre autoeficácia, assumindo que a autoeficácia é um constructo universal.

Vai encontrar um conjunto de afirmações sobre o que pensa sobre si próprio. Pensando nas tarefas que já desempenhou durante o tempo decorrente até agora de missão, assinale a resposta, que melhor o caracteriza tendo em conta a seguinte escala:

1-De modo nenhum é verdade; 2- Dificilmente é verdade; 3- Moderadamente Verdade 4- Exatamente verdade

Escala de Autoeficácia Geral Percepcionada *

	1	2	3	4
1- Consigo resolver sempre os problemas difíceis se for persistente.	☐	☐	☐	☐
2- Se alguém se opuser, consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que quero.	☐	☐	☐	☐
3- Para mim é fácil agarrar-me às minhas intenções e atingir os meus objetivos.	☐	☐	☐	☐

4- Estou
confiante que
poderia lidar
eficientemente
com
acontecimentos
inesperados.

☐☐☐☐

5- Graças aos
meus recursos,
sei como lidar
com situações
imprevistas.

☐☐☐☐

6- Consigo
resolver a maioria
dos problemas se
investir o esforço
necessário.

☐☐☐☐

7- Perante
dificuldades
consigo manter a
calma porque
confio nas
minhas
capacidades.

☐☐☐☐

8- Quando
confrontado com
um problema,
consigo
geralmente
encontrar várias
soluções.

☐☐☐☐

9- Se estiver com
problemas,
consigo
geralmente
pensar numa
solução.

☐☐☐☐

10- Consigo
geralmente lidar
com tudo aquilo
que me surge
pelo caminho.

☐☐☐☐

[Anterior](#)

[Enviar](#)

[Limpar formulário](#)



Questionário Online - A Inteligência Emocional, Coesão e Autoeficácia dos militares

As suas respostas foram submetidas.
Muito obrigado pelo seu tempo.

Apêndice B – Autorizações para uso das escalas

Exº Sr. Professor Doutor Octavio Moura,
No âmbito do mestrado integrado em ciências militares na especialidade de Infantaria, estou a realizar um estudo que visa identificar a percepção dos militares da 14º Quick Reaction Force na República Centro Africana sobre a Inteligência Emocional. Neste sentido, venho por este meio solicitar a sua autorização para utilização da escala da Autoeficácia Geral de Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem, traduzida e validada para a população portuguesa.

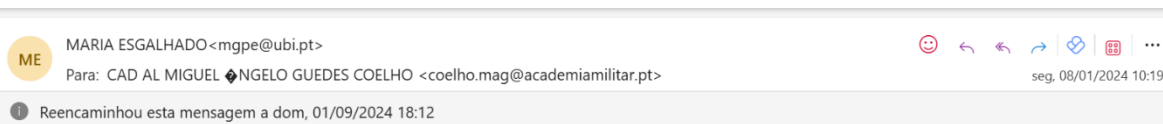
Com os melhores cumprimentos,
Cadete Aluno de Infantaria Miguel Coelho.



Figura 2 - Autorização para uso da Escala de Autoeficácia

Exª Sra. Professora Doutora Graça Esgalhado,
No âmbito do mestrado integrado em ciências militares na especialidade de Infantaria, estou a realizar um estudo que visa identificar a percepção dos militares da 14ª Quick Reaction Force na República Centro Africana sobre a Inteligência Emocional. Neste sentido, venho por este meio solicitar a sua autorização para utilização da escala de Inteligência Emocional de Schutte traduzido e validado para a população portuguesa.

Com os melhores cumprimentos,
Cadete Aluno de Infantaria Miguel Coelho.



Olá, bom dia.
Muito obrigado pelo contacto. Pode utilizar a escala à vontade, garantindo as devidas referências. Votos de um ótimo trabalho.

Cumprimentos.

Graça Esgalhado
Professora Auxiliar
[Diretora do 3º Ciclo/Doutoramento em Psicologia Clínica e da Saúde](#)



Departamento de Psicologia e Educação
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Figura 3 - Autorização para uso de Escala de Inteligência Emocional

Exº Sr. João Rodrigues,

No âmbito do mestrado integrado em ciências militares na especialidade de Infantaria, estou a realizar um estudo que visa identificar a percepção dos militares da 14ª Quick Reaction Force na República Centro Africana sobre a Inteligência Emocional. Neste sentido, venho por este meio solicitar a sua autorização para utilização da escala de Coesão utilizada originalmente no Dutch Deployability of Teams do Royal Netherlands Army, traduzida e validada para a população portuguesa.

Com os melhores cumprimentos,



Miguel Coelho
Cadete-Aluno n.º 412
Infantaria
91996032
Coelho.mag@academiamilitar.pt
Av. Alameda Central de Lisboa - 1700-113 Lisboa
www.academia.pt | m@academia.pt

JOAO FERNANDO FERREIRA RODRIGUES <Joao.Rodrigues@defesa.pt>
Para: CAD AL MIGUEL ♦ ANGELO GUEDES COELHO <coelho.mag@academiamilitar.pt>
ter, 26/03/2024 15:05

Sinalizadas

Reencaminhou esta mensagem a dom, 01/09/2024 18:14

Boa Tarde!

Autorizo.

Boa sorte!

João Rodrigues

Chefe da Divisão de Incentivos, Retenção e Apoio à Transição

Direção de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional



Siga-nos nas redes sociais: [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#)

Visite o nosso portal: [Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego](#)

Av. Ilha da Madeira, n.º 1, 4.º

1400-204 Lisboa

PORTUGAL

Telefone: (+351) 21 30 38 671 / 204 671

Todos os eventuais dados pessoais transmitidos na presente comunicação, são da exclusiva responsabilidade das partes envolvidas, devendo as mesmas garantir o seu tratamento, de acordo com as normas estabelecidas no Regulamento Geral de Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

Figura 4 - Autorização para uso da Escala de Coesão

ANEXOS

Anexo A – Análises descritivas

Tabela 4 - Análise descritiva IE (momentos)

	Durante a Missão (n=182)			Fim da Missão (n=134)			Após Missão (n=104)		
	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)
Q1	1	5	4,21 (0,97)	1	5	4.16 (0.92)	1	5	4.05 (0.91)
Q2	1	5	4,23 (0,91)	1	5	4.18 (0.87)	1	5	4.11 (0.86)
Q3	1	5	2,05 (1,01)	1	5	2.51 (1.12)	1	5	2.56 (1.08)
Q4	1	5	3,86 (1,03)	1	5	3.72 (0.97)	1	5	3.74 (0.97)
Q5	1	5	3,02 (1,02)	1	5	3.28 (0.93)	1	5	3.35 (0.96)
Q6	1	5	3,57 (1,07)	1	5	3.60 (1.00)	1	5	3.61 (1.01)
Q7	1	5	3,99 (0,89)	1	5	3.81 (0.94)	1	5	3.83 (0.91)
Q8	1	5	3,12 (1,10)	1	5	3.29 (1.11)	1	5	3.30 (1.12)
Q9	1	5	3,68 (0,89)	1	5	3.66 (0.94)	1	5	3.71 (0.94)
Q10	1	5	3,25 (1,07)	1	5	3.41 (1.02)	1	5	3.44 (1.00)
Q11	1	5	3,70 (0,93)	1	5	3.69 (0.91)	1	5	3.72 (0.91)
Q12	1	5	3,89 (0,92)	1	5	3.85 (0.95)	1	5	3.86 (0.91)
Q13	1	5	3,71 (0,90)	1	5	3.69 (0.93)	1	5	3.71 (0.94)
Q14	1	5	3,90 (0,85)	1	5	3.88 (0.85)	1	5	3.92 (0.83)
Q15	1	5	3,87 (0,83)	1	5	3.85 (0.85)	1	5	3.91 (0.82)
Q16	1	5	3,97 (0,93)	1	5	3.87 (0.96)	1	5	3.95 (0.92)
Q17	1	5	4,07 (0,84)	1	5	3.99 (0.84)	1	5	4.02 (0.85)
Q18	1	5	4,11 (0,90)	1	5	4.02 (0.85)	1	5	4.03 (0.88)
Q19	1	5	3,76 (0,89)	1	5	3.81 (0.88)	1	5	3.83 (0.84)
Q20	1	5	3,14 (1,04)	1	5	3.34 (0.93)	1	5	3.36 (0.90)
Q21	1	5	3,41 (0,96)	1	5	3.63 (0.84)	1	5	3.65 (0.85)
Q22	1	5	1,74 (1,13)	1	5	1.94 (1.19)	1	5	2.00 (1.22)
Q23	1	5	3,29 (0,90)	1	5	3.43 (0.93)	1	5	3.46 (0.92)
Q24	1	5	4,06 (0,82)	1	5	3.93 (0.87)	1	5	3.96 (0.85)
Q25	1	5	4,08 (0,90)	1	5	3.93 (0.88)	1	5	3.95 (0.89)
Q26	1	5	3,54 (0,88)	1	5	3.57 (0.91)	1	5	3.59 (0.92)
Q27	1	5	2,67 (1,08)	1	5	2.72 (1.12)	1	5	2.75 (1.15)

Tabela 5 - Análise descritiva Coesão (momentos)

	Durante a Missão (n=182)			Fim da Missão (n=134)			Após Missão (n=104)		
	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)
Q1	1	5	3.99 (0.93)	1	5	3.84 (0.98)	1	5	3.90 (0.91)
Q2	1	5	3.96 (0.92)	1	5	3.77 (0.99)	1	5	3.79 (0.93)
Q3	1	5	4.31 (0.78)	1	5	4.06 (0.96)	1	5	4.12 (0.91)
Q4	1	5	4.32 (0.85)	1	5	4.13 (0.95)	1	5	4.14 (0.95)
Q5	1	5	3.58 (1.10)	1	5	3.53 (1.12)	1	5	3.55 (1.15)
Q6	1	5	3.71 (1.03)	1	5	3.60 (1.10)	1	5	3.63 (1.08)
Q7	1	5	3.30 (1.20)	1	5	3.38 (1.18)	1	5	3.41 (1.23)
Q8	1	5	3.91 (0.87)	1	5	3.92 (0.94)	1	5	3.94 (0.95)
Q9	1	5	1.88 (1.26)	1	5	2.18 (1.41)	1	5	2.25 (1.43)
Q10	1	5	3.71 (1.05)	1	5	3.67 (1.07)	1	5	3.70 (1.10)

Tabela 6 - Análise Descritiva Autoeficácia (momentos)

	Durante a Missão (n=182)			Fim da Missão (n=134)			Após Missão (n=104)		
	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)	Min	Máx	Média (DP)
Q1	1	4	3.49 (0.55)	1	4	3.46 (0.56)	1	4	3.46 (0.56)
Q2	1	4	2.98 (0.77)	1	4	3.10 (0.68)	1	4	3.10 (0.68)
Q3	1	4	3.36 (0.66)	1	4	3.37 (0.56)	1	4	3.37 (0.56)
Q4	1	4	3.40 (0.58)	1	4	3.38 (0.56)	1	4	3.38 (0.56)
Q5	1	4	3.41 (0.59)	1	4	3.38 (0.54)	1	4	3.38 (0.54)
Q6	1	4	3.51 (0.57)	1	4	3.42 (0.55)	1	4	3.42 (0.55)
Q7	1	4	3.51 (0.58)	1	4	3.42 (0.55)	1	4	3.41 (0.55)
Q8	1	4	3.46 (0.56)	1	4	3.41 (0.55)	1	4	3.38 (0.58)
Q9	1	4	3.51 (0.57)	1	4	3.43 (0.64)	1	4	3.40 (0.58)
Q10	1	4	3.46 (0.60)	1	4	3.40 (0.64)	1	4	3.37 (0.58)

Anexo B – Correlações não paramétricas Spearman

Tabela 7 - Correlações entre IE, Coesão e Autoeficácia

Durante a Missão			
	Inteligência Emocional	Coesão	Autoeficácia
Inteligência Emocional	1,00	-	-
Coesão	0,53**	1,00	-
Autoeficácia	0,53**	0,45**	1,00

Nota: **p<0,01

Tabela 8 - Correlações entre IE, Coesão e Autoeficácia

Fim de missão			
	Inteligência Emocional	Coesão	Autoeficácia
Inteligência Emocional	1,00	-	-
Coesão	0,64**	1,00	-
Autoeficácia	0,58**	0,56**	1,00

Nota: **p<0,01

Tabela 9 - Correlações entre IE, Coesão e Autoeficácia

Após missão			
	Inteligência Emocional	Coesão	Autoeficácia
Inteligência Emocional	1,00	-	-
Coesão	0,56**	1,00	-
Autoeficácia	0,47**	0,54**	1,00

Nota: **p<0,01