



## Universidades Lusíada

Ribeiro, Maria Carolina Almeida

### **Características psicométricas da versão portuguesa da Values in Action Sclae (via survey-72) : a Escala dos Valores em Acção (EVA-72**

<http://hdl.handle.net/11067/4520>

#### **Metadados**

#### **Data de Publicação**

2018

#### **Resumo**

Resumo: Emergência do Estudo: A VIA (values in action) é um método científico para avaliar as forças de carácter, sendo estes construtos da psicologia positiva. As forças de carácter e as virtudes são temas transversais, que devem ser cada vez mais estudadas de forma a que as intervenções dos psicólogos incidam em aspetos positivos do indivíduo. Existem várias versões do VIA, mas não se conhece nenhum estudo que tenha avaliado as características da versão VIA Survey-72. Objetivo: Avaliar as carac...

Abstract: Study Emergency: The VIA (values in action) is a scientific method to evaluate the character strengths, being these constructs of positive psychology. The character strengths and the virtues are transversal themes, which should be increasingly studied, so that psychologist's interventions focus on positive aspects of the individual. There are several versions of VIA, but no study is known that has evaluated the characteristics of the VIA Survey-72 version. Goal: To evaluate the psycho...

#### **Palavras Chave**

Psicologia, Psicologia clínica, Psicologia positiva, Avaliação psicológica, Teste Psicológico - Escala dos Valores em Ação (EVA-72)

#### **Tipo**

masterThesis

#### **Revisão de Pares**

Não

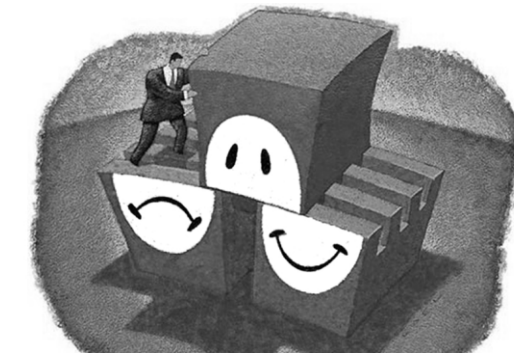
#### **Coleções**

[ULP-IPCE] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-20T01:57:28Z com informação proveniente do Repositório

CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DA VERSÃO PORTUGUESA  
DA VALUES IN ACTION SCALE (VIA SURVEY-72): A ESCALA DOS VALORES EM AÇÃO (EVA-72)

Dissertação  
para a obtenção  
do Grau de Mestre em:  
**Psicologia Clínica**



**CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DA VERSÃO PORTUGUESA  
DA VALUES IN ACTION SCALE (VIA SURVEY-72):  
A ESCALA DOS VALORES EM AÇÃO (EVA-72)**

*Maria Carolina Almeida Ribeiro*

**PORTO 2018**



**Instituto de Psicologia  
e Ciências da Educação**  
Universidade Lusíada - Norte (Porto)



**Maria Carolina Almeida Ribeiro**



**Instituto de Psicologia  
e Ciências da Educação**  
Universidade Lusíada - Norte (Porto)

Dissertação  
para a obtenção  
do Grau de Mestre em:  
**Psicologia Clínica**



**CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DA VERSÃO PORTUGUESA  
DA VALUES IN ACTION SCALE (VIA SURVEY-72):  
A ESCALA DOS VALORES EM AÇÃO (EVA-72)**

*Maria Carolina Almeida Ribeiro*

**PORTO 2018**

**ORIENTAÇÃO:**  
Prof. Doutor Paulo Moreira



**Instituto de Psicologia  
e Ciências da Educação**  
Universidade Lusíada - Norte (Porto)



**PANTONE 151 C**

**C: 0**

**M: 48**

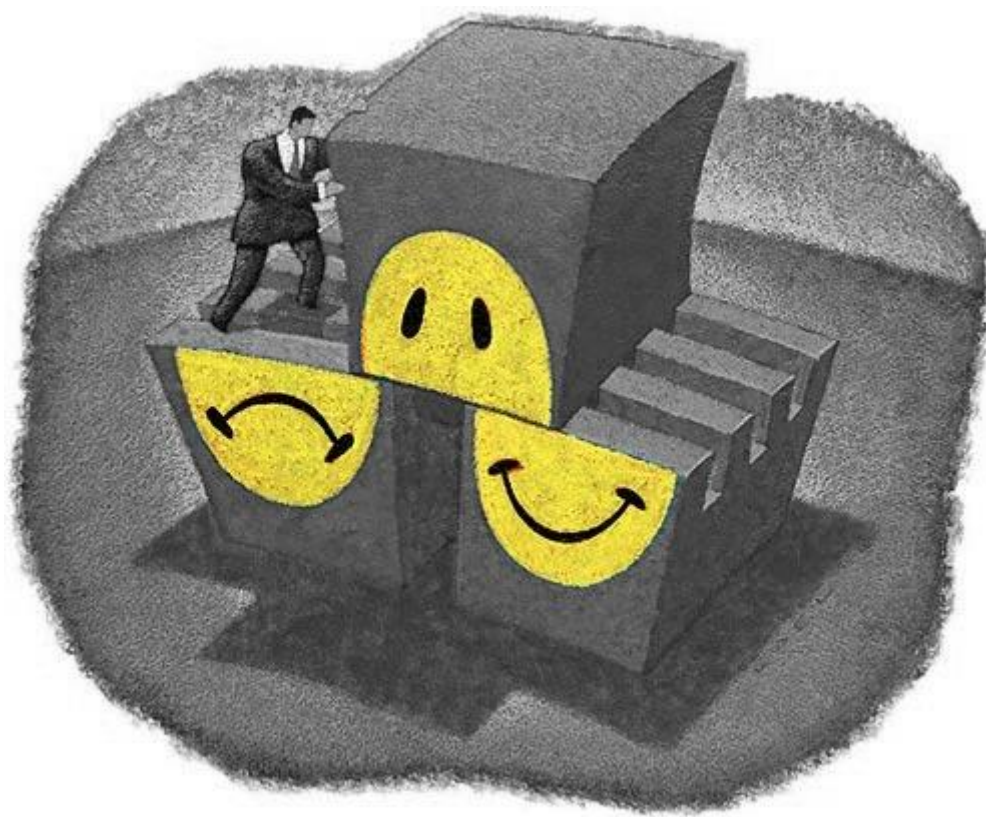
**Y: 95**

**K: 0**

**Título :** “Características Psicométricas da Versão Portuguesa da Values in action scale (VIA Survey-72): A escala dos valores em ação (EVA-72)”.

**Nome:** Carolina Ribeiro

**Foto:**



## **Agradecimentos**

Uma longa caminhada com demasiadas exigências não se faz sozinha. Existem pessoas que nos ajudam ao longo da mesma, merecendo reconhecimento.

Quero agradecer ao meu orientador Prof. Doutor Paulo Moreira, por todo o conhecimento e rigor científico que sempre exigiu, bem como todas as propostas, reajustes e alterações que sugeriu de forma a que pudesse melhorar e crescer neste percurso de constante aprendizagem.

Quero também agradecer aos investigadores do Centro de investigação em Psicologia e Desenvolvimento da Universidade Lusíada do Norte- Porto (CIPD), que nos últimos meses, foram profissionais preocupados e que se mostraram disponíveis para qualquer ajuda ou dúvida que surgisse.

Quero muito agradecer à minha família, pais e irmão, que me proporcionaram todo este percurso e toda a minha formação académica, que para além da distância de quilómetros que nos separam estiveram sempre a meu lado, apoiaram-me e acreditaram sempre em mim, tenho muita sorte em os ter ao meu lado, mas também sei que este trabalho e todo o meu percurso é motivo de orgulho para eles.

Quero agradecer também à Gem e à São por toda a ajuda a todos os níveis, tanto neste percurso como em toda a minha vida.

Obrigada ao meu namorado José Borges pela presença incondicional. Obrigada pelos dias mais complicados desta etapa e por aqueles em que abdiquei de tempo para a concretização deste projeto e desta fase. Obrigada por toda a ajuda, pelas palavras, carinho e compreensão.

Obrigada a todos os colegas de faculdade e amigos que fizeram esta caminhada comigo e a meu lado.

Por último obrigada à Tuna Feminina da Universidade Lusíada do Porto (TFULP) que fez sempre parte de todo o meu percurso académico.

## Índice

Resumo.....	v
Abstract.....	vi
1. Introdução.....	1
1.1.Psicologia Positiva.....	1
1.2.Dimensão das Virtudes e Forças de Caráter.....	2
1.3.Evidências Empíricas da importância dos aspectos positivos no funcionamento humano.....	7
1.3.1. A resiliência e as forças de caráter.....	8
1.3.2. Organizações positivas.....	11
1.4. Formas de Avaliação.....	15
1.5.Revisão Sistemática dos estudos psicométricos do VIA.....	16
1.6.Objetivo do Estudo e Hipóteses.....	20
2. Metodologia.....	22
2.1.Participantes.....	22
2.2.Instrumentos.....	22
2.3.Procedimentos.....	24
2.3.1. Recolha de dados.....	24
2.3.2. Análise de dados.....	25
3. Resultados.....	25
3.1.Teste de validade da análise fatorial.....	25
3.2.Teste de fidelidade.....	29
3.2.1. Alfa de Cronbach por dimensão.....	29
3.2.2. Alfa de Cronbach por fator.....	30
4. Discussão dos Resultados.....	31
4.1.Limitações.....	38
4.2.Conclusão.....	38
5. Referências Bibliográficas.....	40

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Descrição das forças de caráter e agrupamento em virtudes.....	6
Tabela 2. Alfa de Cronbach para cada uma das versões do VIA.....	18
Tabela 3. Fatores de primeira e segunda ordem.....	19
Tabela 4. Fatores encontrados através da análise fatorial em estudos anteriores.....	20
Tabela 5. Descrição do Instrumento VIA Survey-72.....	23
Tabela 6. Variância total explicada.....	27
Tabela 7. Extração de 5 fatores através da rotação Varimax.....	28
Tabela 8. Alfa de Cronbach por dimensão.....	30
Tabela 9. Alfa de Cronbach por fator.....	31



## Resumo

**Emergência do Estudo:** A VIA (*values in action*) é um método científico para avaliar as forças de caráter, sendo estes construtos da psicologia positiva. As forças de caráter e as virtudes são temas transversais, que devem ser cada vez mais estudadas de forma a que as intervenções dos psicólogos incidam em aspetos positivos do indivíduo. Existem várias versões do VIA, mas não se conhece nenhum estudo que tenha avaliado as características da versão VIA Survey-72. **Objetivo:** Avaliar as características psicométricas da versão VIA Survey-72 para a população portuguesa. **Método- Participantes:** Participaram neste estudo 522 indivíduos (N=522) com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos (M=31.57; DP=12.366). **Instrumentos:** Foi administrado o questionário sociodemográfico e o VIA Survey-72. **Resultados:** Os resultados, revelaram características psicométricas adequadas da versão portuguesa VIA Survey-72, quer ao nível da estrutura fatorial, quer dos indicadores de fidelidade. A análise fatorial exploratória foi consistente com o esperado teoricamente, pela extração dos 5 fatores, apresentando aproximadamente 70% da variância total explicada. Os indicadores de fidelidade mostraram ser adequados quer por dimensão, variando entre “autorregulação” ( $\alpha=.58$ ) e “humor” ( $\alpha=.87$ ), quer por cada um dos fatores extraídos (valores entre .731 e .915).

*Palavras – Chave:* Psicologia Positiva, Virtudes, Forças de Caráter, Características Psicométricas

## Abstract

**Study Emergency:** The VIA (values in action) is a scientific method to evaluate the character strengths, being these constructs of positive psychology. The character strengths and the virtues are transversal themes, which should be increasingly studied, so that psychologist's interventions focus on positive aspects of the individual. There are several versions of VIA, but no study is known that has evaluated the characteristics of the VIA Survey-72 version. **Goal:** To evaluate the psychometric characteristics of the VIA Survey-72 version to the Portuguese population. **Method-Participants:** A total of 522 individuals (N=522), aged between 18 and 64 years, participated in the study (M=31.57; DP=12.366). **Instruments:** It was administered the demographic questionnaire and the VIA Survey-72. **Results:** The results, reveal adequate psychometric characteristics from the Portuguese version of the VIA Survey-72 both at the level of the factor structure and the fidelity indicators. The exploratory factorial analysis was consistent with what was expected theoretically, by the extraction of the 5 factors, presenting approximately 70% of the explained total variance. The fidelity indicators showed to be adequate by size, varying between "self-regulation" ( $\alpha=.58$ ) and "humor" ( $\alpha=.87$ ), and for each of the extracted factors (values between .731 and .915).

**Keywords:** Positive Psychology, Virtues, Character Strengths, Psychometric Characteristics

## Lista de Abreviaturas

A – Amor

ABE- Apreciação da beleza e da excelência

APA- *American Psychological Association*

AR- Autorregulação

B – Bondade

CIPD- Centro de Investigação em Psicologia para o Desenvolvimento

Corag\_- Coragem

CRI- Criatividade

CSI-C- *Character Strengths Inventory for Children*

CUR- Curiosidade

DIS- Discernimento e pensamento

DSM- Manual de Diagnóstico e Estatístico das Perturbações Mentais

E- Esperança

EJ – Equidade e Justiça

ENT- Entusiasmo

ESV- Espiritualidade e sentido de vida

G- Gratidão

GACS-24- *Global Assessment of Character Strengths-24*

GACS-72- *Global Assessment of Character Strengths-72*

GAP- Gosto pela aprendizagem

GGs- *Geelong Grammar School*

H- Humor

HON- Honestidade

HM- Humildade/Modéstia

Human\_- Humanidade

IS – Inteligência Social

Just\_- Justiça

L- Liderança

PER- Perseverança

PM- Perdão/Misericórdia

PRU- Prudência

Sab\_conh\_- Sabedoria e conhecimento

SEN- Perspetiva e Sensatez

SPSS- *Statistical Package for the Social Sciences*

SSS- *Signature strengths survey*

TE- Trabalho em equipa

Temper\_- Temperança

Transc\_- Transcendência

VAL- Valentia e coragem

VIA- *Values in action*

VIA- IS - *VIA Inventory Strengths*

VIA-RTO- *Values in Action Rising to the Occasion Inventory*

## 1. Introdução

### 1.1. Psicologia Positiva

A psicologia positiva é uma proposta científica que tem como objetivo melhorar o funcionamento dos indivíduos e prevenir o aparecimento de patologias (Paludo & Koller, 2007). É a área que propõe o estudo científico das forças e virtudes próprias de cada indivíduo, que faz com que os psicólogos adotem uma postura mais apreciativa em relação ao potencial, à motivação e às capacidades dos mesmos (Sheldon & King, 2001). Teve início em 1998 quando o psicólogo Martin Seligman assumiu a presidência da *American Psychological Association* (APA). Segundo ele, a ciência psicológica negligenciou o estudo dos aspetos virtuosos de natureza humana, sendo que havia uma maior realização de estudos no âmbito da “depressão” e menos sobre a “felicidade”, ou seja, a psicologia não produzia conhecimento suficiente sobre os aspetos positivos que todos os seres humanos possuíam e possuem. A psicologia positiva emerge com a tentativa de romper este viés negativo sobre o desenvolvimento humano, através do estudo dos aspetos positivos presentes nos indivíduos, apostando na prevenção. Além disso, propõem contrapor a ideia de que a psicologia não deveria estar restrita apenas a “reparar” o que está errado ou com défices, mas (re)construir qualidades positivas, focando-se nas forças em vez de se debruçar sobre as fraquezas.

O desenvolvimento da psicologia positiva não pretende criticar as tradicionais correntes da psicologia ou negar a patologia, o sofrimento humano, os aspetos negativos das experiências vividas ao longo da vida e até de problemas dentro das instituições, propõem, sim, que também seja abordado o outro lado, os seus aspetos positivos, proporcionando um equilíbrio psicológico (Cintra & Guerra, 2017; Gable & Haidt, 2005; Linley, Joseph, Harrington, & Wood, 2006).

Desde essa altura, os fundadores da psicologia positiva destacaram a necessidade de se desenvolverem mais estudos sobre os aspetos positivos, como por exemplo a esperança, a criatividade, a coragem, a sabedoria, a espiritualidade e a felicidade (Paludo & Koller, 2007).

A psicologia positiva procurou assim ampliar o foco de interesse da psicologia, olhar para além da psicopatologia e das perturbações mentais, procurando promover e compreender as qualidades e forças dos seres humanos que por sua vez contribuem para o bem-estar e a qualidade de vida destes (Bruna, 2014; Vázquez, 2006). Desta forma, consideram-se que as forças pessoais, as experiências positivas e a satisfação com a vida

são termos centrais para a psicologia positiva (Bruna, 2014; McCullough & Snyder, 2000; Seligman, 2003) pois o estudo da saúde, do bem-estar físico e psicológico, e da felicidade são temas tão importantes, sérios e científicos como são os relacionados com doenças, perturbações e mal-estar (Bruna, 2014; Pocinho & Perestrelo, 2011; Seligman, 2005).

A partir de 2012, para Seligman, a principal missão passou pela operacionalização de instrumentos para a avaliação das virtudes e das forças de caráter. Nos últimos anos tem-se notado um crescente interesse em pesquisas no âmbito da intervenção em psicologia positiva. Existem evidências dessas intervenções tendo eficácia no aumento do bem-estar e na melhoria de depressão, uma vez que, trabalhar com as forças de caráter pode ser eficaz para aumentar a felicidade (Proyer, Gander, Wellenzohn, & Ruch, 2015).

## **1.2. Dimensão das Virtudes e Forças de Caráter**

Como fomos observando, o propósito da psicologia positiva é precisamente, ajudar o indivíduo a alcançar o seu potencial máximo e prevenir patologias, a partir dos seus traços positivos (Seligman, 2003; Serrano, 2017).

Peterson e Seligman (2004) introduziram a classificação *Values in Action* (VIA), para estabelecer um modelo de forças de caráter e virtudes. Os autores identificaram seis valores presentes em documentos históricos de filosofia e religião em diferentes culturas. Desses valores, que posteriormente foram denominados de virtudes, nomearam a “sabedoria e conhecimento”, a “coragem”, a “humanidade”, a “justiça”, a “temperança” e a “transcendência”. Posteriormente, decidiram dividir cada uma destas virtudes de maneira mais concreta, surgindo as forças de caráter. Emergiram assim 24 principais forças de caráter que estariam presentes em todos os indivíduos, em maior ou menor grau (Seibel, Sousa, & Koller, 2015), sendo que, o desenvolvimento contribui para a plena realização destes (Serrano, 2011, 2017).

Relativamente às seis virtudes, estas dizem respeito a algumas competências, cognitivas, emocionais, individuais e sociais. De acordo com Martí e Ruch (2014); Nofle, Schnitker, e Robins (2011); Peterson e Park (2009); Peterson e Seligman (2004), podemos entender que a virtude “sabedoria e conhecimento” inclui forças cognitivas que se baseiam na capacidade do indivíduo adquirir e usar o conhecimento; A virtude “coragem”, inclui forças emocionais que requerem o exercício de vontade individual necessário para atingir metas e ultrapassar obstáculos, sejam estes externos ou internos; A virtude “humanidade” engloba forças interpessoais que se baseiam no cuidado e na proximidade com os outros; A virtude “justiça” compreende forças cívicas que sustentam uma vida social saudável entre

os indivíduos; A virtude “temperança” engloba as forças que protegem o indivíduo contra os excessos; Finalmente, a virtude “transcendência” inclui as forças que constroem conexões com o universo que nos rodeia e dá sentido à vida individual.

As virtudes são então características centrais, universais, valorizadas por filósofos e religiosos que emergiram de documentos históricos analisados (Dahlsgaard, Peterson, & Seligman, 2005; Martí & Ruch, 2014), já as forças de caráter são os ingredientes psicológicos que definem as virtudes (Peterson & Park, 2004, cit in Seibel, Sousa, & Koller, 2015). Assim sendo, as virtudes são qualidades das pessoas, mas concebidas como conceitos abstratos, enquanto as forças de caráter são vistas como processos concretos e mecanismos que permitem exibir as virtudes na vida quotidiana e que podem ser avaliadas. Para além de tudo isso, as forças de caráter são também ingredientes que permitem ao indivíduo agir de forma a que contribua tanto para o bem-estar individual como para o bem-estar dos outros (Peterson & Seligman, 2004). O bom caráter não é a ausência de defeitos, de problemas e patologias, mas sim um aglomerado bem desenvolvido de traços de personalidade positivos e que devem ser valorizados. São traços que os pais procuram nos seus filhos, que os professores procuram nos seus alunos, que os irmãos procuram nos seus irmãos e irmãs e o que os amigos procuram nos seus pares (Rashid, Anjum, Lennox, Quinlan, Niemic, Mayerson, & Kazemi, 2015).

Niemiec (2013) realizou um trabalho sobre o VIA e expande o pensamento sobre o significado de caráter, arriscando na criação de uma linguagem universal entre culturas estabelecendo assim bases para o estudo científico do caráter, assim sendo este autor define o caráter como:

- Individualizado e idiossincrático, isto é, cada indivíduo tem um perfil único de forças de caráter.

- Plural, ou seja, os indivíduos não são simplesmente honestos ou gentis, corajosos ou sábios, humildes ou justos, em vez disso, o caráter de um indivíduo é melhor entendido como um conjunto de pontos fortes.

- As forças de caráter possuem estrutura, profundidade e dimensionalidade uma vez que os indivíduos apresentam valores altos ou baixos em diferentes forças de caráter, e certos perfis são mais típicos do que outros.

- As forças de caráter são moldadas pelo contexto e expressas em diversas situações. No contexto social, um indivíduo pode invocar a sua inteligência e curiosidade social; quando come, pode usar a autorregulação e prudência; no trabalho, a persistência e o trabalho em equipa; e com a família, pode usar o amor e a bondade.

- As forças de caráter são expressas em graus. Os indivíduos provavelmente expressarão as suas forças de caráter de maneiras diferentes e, em maior ou menor grau, com base na circunstância em que estiverem. O nível ou a quantidade de bondade expressa ao parceiro num relacionamento (por exemplo, oferecer-se para cozinhar o jantar) difere da situação quando se expressa bondade a um sem-abrigo na rua (por exemplo oferecendo algum dinheiro); além disso, o indivíduo pode achar muito fácil expressar gentileza com os colegas e muito difícil noutra situação de trabalho, como durante a comunicação com um supervisor.

- As forças de caráter são interativas e interdependentes, sendo provável que na maioria das situações os indivíduos expressem uma combinação de forças de caráter em vez de apenas uma força de caráter. Assim, há dinâmicas que ocorrem à medida que as forças interagem umas com as outras, pois levam a aumentos umas das outras ou impedem a expressão umas das outras. Estas dinâmicas são interdependentes tornando difícil expressar bondade sem algum nível de humildade, ou ser prudente sem algum grau de autorregulação.

- As forças de caráter são substancialmente estáveis, contudo podem mudar. Estas fazem parte da personalidade de um indivíduo e podem mudar em resposta a eventos importantes da vida ou como resultado de intervenções deliberadas ou ações conscientes de estilo de vida.

- A expressão equilibrada das forças de caráter é crítica. As forças de caráter podem ser facilmente usadas em demasia e subutilizadas. O seu uso ocorre de acordo com o grau certo e situação correta.

Todavia esta caracterização é complexa, no entanto o indivíduo que conhece as forças e virtudes pode impulsionar o seu desenvolvimento pleno e saudável em todos os níveis - psicológico, biológico e social (Keys & Haidt, 2003, cit in Seibel, Sousa, & Koller, 2015).

Como um instrumento do VIA, as seis virtudes agrupam as 24 forças de caráter que o VIA Survey-72 pretende medir através dos seus itens. A virtude “sabedoria e conhecimento”, engloba as forças “criatividade”, “curiosidade”, “discernimento e pensamento crítico”, “gosto pela aprendizagem” e “perspetiva/sensatez”. A virtude “coragem” engloba as forças “valentia/coragem”, “perseverança”, “honestidade” e “entusiasmo”. A virtude “humanidade” engloba as forças “amor”, “bondade”, “inteligência social”. A virtude “justiça” engloba as forças “trabalho em equipa”, “equidade/justiça” e “liderança”. A virtude “temperança” engloba as forças “perdão/misericórdia”, “humildade/



modéstia”, “prudência” e “autorregulação”. Por fim a virtude “transcendência” engloba as forças “apreciação da beleza e excelência”, “gratidão”, “esperança”, “humor” e “espiritualidade / sentido da vida”.

O estudo das forças de caráter deu origem a um manual de forças tendo sido uma nova classificação que tem como ponto de partida as potencialidades humanas (Peterson & Seligman, 2004). Da mesma forma que existe o manual de diagnóstico e estatístico das perturbações mentais (DSM) também acharam pertinente o manual das forças de caráter, para contrapor a visão exclusivamente direcionada apenas para a psicopatologia evidenciando assim a existência de aspetos saudáveis e positivos no ser humano.

De forma sucinta, na tabela 1, encontram-se descritas as forças de caráter e o respetivo agrupamento em virtudes, traduzido e adaptado de Peterson e Seligman (2004) para a população portuguesa, pelo centro de investigação em psicologia e desenvolvimento (CIPD) da Universidade Lusíada do Norte - Porto.

Tabela 1

*Descrição das Forças de Caráter e agrupamento em Virtudes, traduzida para Português*

Virtudes	Forças de Caráter
Sabedoria e Conhecimento	<p data-bbox="451 459 1415 537">Criatividade: É visto(a) como uma pessoa criativa; vê, faz, e/ ou cria coisas que são úteis; pensa em maneiras incomuns de resolver os problemas e de ser produtivo(a).</p> <p data-bbox="451 548 1415 627">Curiosidade: É explorador(a); procura novidade; está interessado(a) em novas atividades, ideias e pessoas; está aberto(a) a novas experiências.</p> <p data-bbox="451 694 1415 817">Discernimento/Pensamento Crítico: É analítico(a); examina as coisas de todos os lados/ângulos; não se precipita com conclusões, mas tenta ponderar todas as evidências quando toma decisões.</p> <p data-bbox="451 828 1415 952">Gosto pela Aprendizagem: Muitas vezes, encontra maneiras de aprofundar os seus conhecimentos e experiências; procura regularmente novas oportunidades para aprender; é apaixonado(a) por construir conhecimento.</p> <p data-bbox="451 963 1415 1052">Perspetiva / Sensatez: Tem uma visão global das coisas; os outros procuram-no para lhe pedir conselhos; ajuda os outros a dar sentido ao mundo; aprende com os seus erros.</p>
Coragem	<p data-bbox="451 1064 1415 1142">Valentia/ Coragem: Enfrenta os seus medos e supera desafios e adversidades; defende o que é certo; não se deixa abater/ retrainer perante a dor ou a tensão e agitação interiores.</p> <p data-bbox="451 1153 1415 1232">Perseverança: Continua e insiste quando tem um objetivo em mente; tenta superar os obstáculos; termina o que começa</p> <p data-bbox="451 1243 1415 1366">Honestidade: É uma pessoa de elevada integridade e autenticidade; diz a verdade, mesmo quando dói; apresenta-se aos outros de uma maneira sincera; responsabiliza-se pelas suas ações.</p> <p data-bbox="451 1377 1415 1467">Entusiasmo: É entusiasmado(a) com a vida; é bastante energético(a) e ativo(a); usa a sua energia ao máximo.</p>
Humanidade	<p data-bbox="451 1478 1415 1556">Amor: É caloroso(a) e genuíno(a) com os outros; não partilha, como está aberto(a) a receber amor dos outros; valoriza a proximidade e a intimidade com os outros.</p> <p data-bbox="451 1568 1415 1646">Bondade: Faz as coisas pelas pessoas; ajuda e cuida dos outros; é generoso(a); é compassivo(a).</p> <p data-bbox="451 1657 1415 1803">Inteligência Social: Presta muita atenção às diferenças sociais e às emoções dos outros; facilmente percebe/ “tira a pinta” às pessoas; parece saber o que dizer e fazer em qualquer situação social.</p>
Justiça	<p data-bbox="451 1814 1415 1937">Trabalho em Equipa: É um membro colaborativo e participativo em grupos/equipas; é leal ao seu grupo; sente um forte sentido de dever para com o seu grupo; faz sempre a sua parte.</p> <p data-bbox="451 1948 1415 1982">Equidade/ Justiça: Acredita fortemente que as oportunidades devem ser iguais e justas</p>

para todos; não deixa que os sentimentos pessoais interfiram nas suas decisões sobre os outros: trata as pessoas como gostava de ser tratado(a).

---

Liderança: Influencia positivamente aqueles que lidera; prefere liderar do que ser liderado(a); é muito bom/boa a organizar e a liderar a favor do bem coletivo do grupo.

---

Temperança

Perdão/ Misericórdia: Deixa facilmente de estar magoado depois de ter sido injustiçado(a); dá às pessoas uma segunda oportunidade; não é vingativo(a) nem ressentido(a); aceita os defeitos das pessoas.

---

Humildade/ Modéstia: Deixa os seus feitos (o que já conseguiu) falarem por si mesmos; reconhece o que tem de bom, mas prefere focar a atenção nos outros; não se vê como mais especial do que os outros; admite as suas imperfeições.

---

Prudência: É sensato e cauteloso(a); planeia as coisas e consciencioso(a); tem o cuidado de não assumir riscos indevidos nem fazer coisas de que mais tarde se possa arrepender.

---

Autorregulação: É uma pessoa muito disciplinada; controla os seus vícios e maus hábitos; fica calmo sob pressão; gere os seus impulsos e emoções.

---

Transcendência

Apreciação da beleza e excelência: Repara na beleza e na excelência que existem à sua volta; fica muitas vezes fascinado(a) com a beleza, grandeza e/ou bondade moral que testemunha; muitas vezes sente-se maravilhado(a).

---

Gratidão: Sente e expressa gratidão com frequência; não encara as coisas boas que lhe acontecem na vida como garantidas; sente-se abençoado(a) em muitas circunstâncias.

---

Esperança: É otimista, esperando que o melhor aconteça; acredita e trabalha para um futuro positivo; é capaz de pensar em diversos caminhos para alcançar os seus objetivos.

---

Humor: É brincalhão/ brincalhona; gosta de fazer as pessoas sorrir e rir; o seu sentido de humor ajuda-o(a) a ligar-se de forma mais próxima dos outros; desanuvia situações tristes/ pesadas com brincadeiras e/ ou piadas.

---

Espiritualidade/ Sentido da vida: Tem um conjunto de crenças, sejam elas religiosas ou não, sobre como sua vida faz parte de algo maior e mais significativo; essas crenças moldam o seu comportamento e proporcionam uma sensação de conforto, compreensão e propósito.

---

Nota. Adaptado de: Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and classification*. Oxford: American Psychological Association

### **1.3. Evidências empíricas da importância dos aspetos positivos no funcionamento humano**

Taille (2000) referia que tal como a racionalidade e a moral o tema das virtudes é também universal. Isto verifica-se nas conversas do quotidiano onde se encontram presentes não somente entre adultos, mas também entre crianças. Assim, mesmo as crianças tendo desconhecimento da palavra que as nomeia, têm opiniões sobre se devemos ou não dar publicidade aos nossos feitos (humildade), se devemos ou não dar da nossa

fruta preferida a um irmão (bondade/generosidade), se o tamanho de um desafio é medido pela coragem, entre outros. Tendo isto em consideração, é fácil compreender que encontramos nas virtudes um tema propriamente humano, um tema transversal.

É importante, existir o conhecimento sobre as forças e virtudes, pois este pode propiciar o florescimento das pessoas, comunidades e instituições. Sendo o florescimento, um conceito bastante utilizado na psicologia positiva, e segundo Keyes e Haidt (2003, cit in Paludo & Koller, 2007), este caracteriza-se como uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspetos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos. Os indivíduos que se sentem em florescimento, encontram-se num estado de emoção positiva pela vida, apresentam um ótimo funcionamento emocional e social e não possuem problemas relacionados com a saúde mental. O florescimento remete-nos para o modelo PERMA, sendo um modelo de bem-estar que engloba forças de carácter. Assim sendo inclui fundamentalmente, os seguintes domínios: “emoções positivas” como a alegria e a gratidão; o “compromisso” demonstrando interesse e curiosidade; os “relacionamentos” incluindo adequadas habilidades sociais e emocionais; o “propósito”, uma vez que contribui na comunidade ajudando outras pessoas; e as “realizações”, procurando e alcançando resultados significativos perante os seus objetivos estabelecidos. Para além destes domínios existem outros aspetos que constituem o florescimento, como é o caso da resiliência, do otimismo, e do *flow*, que são alcançados de forma mais efetiva, se sustentados pelo desenvolvimento das forças de carácter (Cintra & Guerra, 2014; Norrish, Williams, Connor, & Robinson, 2013).

### **1.3.1. A resiliência e as forças de carácter**

Ao longo da vida, os seres humanos enfrentam uma variedade de desafios e situações de sofrimento diário a grandes eventos de vida. Torna-se impossível não passarmos por algum tipo de adversidade durante a vida, desde uma discussão conjugal, o término de um relacionamento, a morte de um ente querido, ou alguma catástrofe natural. Porém, determinados eventos podem ser traumáticos para uma pessoa a ponto de impossibilitá-la de seguir a sua vida, e para outra, esse processo é difícil, mas não a impossibilita de continuar a viver. Ou seja, alguns indivíduos tornam-se sobrecarregados por esses eventos, mas muitas pessoas conseguem suportá-los extremamente bem sem aparente perturbação no seu funcionamento (Angst, 2009). Um dos motivos para que cada indivíduo lide de forma diferente com problemas semelhantes está relacionado com o

conceito de resiliência. A resiliência procura assim entender, o facto de alguns indivíduos serem capazes de suportar o *stress* que experimentam ao longo da vida de uma forma mais adaptativa do que outros (Martí & Ruch, 2017). Assim, esta caracteriza-se pela capacidade de um determinado indivíduo ou grupo passar por uma situação adversa, conseguir superá-la e sair dela fortalecido. Indivíduos resilientes apresentam características como autoestima positiva, capacidade para dar e receber em relações humanas, disciplina, responsabilidade, recetividade e tolerância ao sofrimento (Angst, 2009).

Existem algumas discrepâncias na maneira como se define o conceito. Por um lado, entende-se por resiliência um conjunto de características relativamente estáveis que permitem que os indivíduos se adaptem às circunstâncias. Por outro como um processo dinâmico, um estágio resultante da combinação de diversos fatores de proteção e de risco que salvaguardam o indivíduo e que podem desenvolver e mudar a qualquer momento a vida, dependendo do contexto, da idade e dos aspetos pessoais, familiares, sociais e recursos humanos (Fletcher & Sarkar, 2013 cit in Martí & Ruch, 2017).

Todavia, esta capacidade é um fenómeno comum, presente no desenvolvimento de qualquer ser humano. Infelizmente essa capacidade nem sempre é conhecida pelo próprio indivíduo e só se revela em momentos adversos. Desta forma salienta-se a importância do autoconhecimento e do reconhecimento científico das virtudes e forças de carácter a fim de se estabelecerem possíveis hábitos preventivos a perturbações psicológicas. Quando são necessárias intervenções a este nível, e independentemente do contexto no qual o psicólogo trabalha, há a possibilidade de em vez de se trabalhar com os fatores de risco, estando estes relacionados a eventos negativos que aumentam a probabilidade dos indivíduos apresentarem problemas físicos, psicológicos e sociais, e que devem ser melhorados, contemplar quais as qualidades e aspetos a serem enfatizados para a valorização do que já existe e que pode auxiliar na mudança de situações atuais (Angst, 2009).

Numa análise com adultos, onde pretendiam examinar os fatores associados à resiliência, observaram que fatores como o afeto positivo, a autoeficácia, o otimismo, o apoio social, a autoestima e a satisfação com a vida tiveram maior relação com a resiliência do que fatores de risco e variáveis sociodemográficas. Assim, sugeriram que para se desenvolver a resiliência, poderá ser mais eficaz melhorar fatores relacionados com essa do que reduzir fatores de risco, mostrando que a resiliência é um fator de proteção (Lee, Nam, Kim, Kim, Lee, & Lee, 2013). Por exemplo, Peterson, Park, e Seligman (2006) observaram que indivíduos que tinham recuperado de uma doença física ou perturbação mental obtiveram melhores resultados nas forças de carácter “curiosidade” do que indivíduos sem

tal história, ainda a “coragem”, a “bondade” e o “humor” mediaram parcialmente a associação entre uma história de doença física e maior satisfação com a vida após a recuperação. Além disso, a “apreciação da beleza” e o “gosto pela aprendizagem” mediaram em parte a associação entre uma história de perturbação psicológica e maior satisfação com a vida após a recuperação. Noutro estudo, Peterson, Park, Pole, D’Andrea, e Seligman (2008) descobriram que quantos mais eventos traumáticos os indivíduos experienciaram, maiores foram os resultados nas forças de caráter. Além disso, de todas as forças de caráter as que foram positivamente relacionadas com acontecimentos pós-traumáticos foram especialmente a “espiritualidade”, a “gratidão”, a “bondade”, a “coragem” e a “esperança”. Esses estudos sugerem que a recuperação leva ao desenvolvimento de forças, uma vez que conseguem ultrapassar situações adversas e saem fortalecidos destas.

O estudo Martí e Ruch (2017) também demonstrou evidências sobre a associação entre forças de caráter e resiliência através da classificação VIA-IS, em adultos, utilizando a versão de Ruch et al. (2010). As forças de caráter que foram analisadas neste estudo foram as forças emocionais, as forças intelectuais, as forças interpessoais, as forças de contenção e as forças teológicas, que no estudo se salientaram como os 5 fatores da análise da estrutura fatorial. De uma forma geral, todas as forças de caráter, exceto as forças teológicas geraram correlações significativamente positivas com a resiliência. As forças emocionais parecem ser particularmente relacionadas com a resiliência uma vez que podem fornecer ao indivíduo energia, apoio social e determinação necessária para enfrentar circunstâncias negativas com sucesso. As forças intelectuais correlacionam-se com a resiliência uma vez que promovem a aquisição de conhecimento para a resolução de problemas de formas novas e eficazes, ajudam a criar recursos intelectuais promovendo o compromisso, e proporcionando uma percepção clara do fator de *stress* podendo ajudar os indivíduos a minimizar certas situações adversas. Permitindo diminuir a catastrofização e facilitar na resolução de problemas e nas habilidades de reestruturação cognitiva. As forças de contenção obtiveram uma relação com a resiliência, uma vez que parecem ser importantes para a regulação das emoções e do comportamento dos indivíduos ao enfrentar dificuldades, promovendo a adaptação. As forças interpessoais também se correlacionam com a resiliência, pois ajudam a manter boas relações interpessoais na comunidade, facilitando a organização e ocorrência de atividades em grupo, independentemente dos desafios que o grupo possa enfrentar.

Da classificação VIA e de todas as 24 forças de caráter a que mais se correlaciona com a resiliência, é a força de caráter “valentia/coragem” (Martí & Ruch, 2017). Entende-se que esta força de caráter tenha valores mais elevados, uma vez que uma pessoa forte nesta que é designada força de caráter “valentia/coragem”, é “aquela que enfrenta os seus medos e supera desafios e adversidades; defende o que é certo; não se deixa abater/retrair perante a dor ou a tensão e agitações interiores” (Peterson & Seligman, 2004). Assim sendo, vai ao encontro com o conceito de resiliência.

### **1.3.2. Organizações positivas**

Tanto a procura pelo bem como o exercício das virtudes, não podem ser alcançados individualmente, como se não estivéssemos ligados a nenhuma comunidade que não tenha influenciado historicamente a definição da nossa identidade (MacIntyre, 2001 cit in Rosa, 2016). Cada indivíduo, e para além das suas características individuais, é parte integrante de um contexto social, onde realiza diversos tipos de ações que estão interligados entre si e que trazem resultados tanto para o indivíduo que as exerce quanto para toda a comunidade em que este vive (Rosa, 2016). Nessa perspetiva, entendemos que o ser humano se constitui para além da sua individualidade, também por meio da sua relação com os outros da sua espécie, com os demais seres vivos, com o meio ambiente, entre outros. Segundo esta visão, cada indivíduo desenvolverá a sua formação moral de acordo com as virtudes valorizadas individualmente e ao seu redor, de modo especial na sua comunidade, grupo e tradição.

Cada vez mais atenção tem sido dada à compreensão e promoção do funcionamento ótimo dos indivíduos e instituições, oferecendo a contraparte necessária a uma visão mais integral do ser humano e da sociedade (Cintra & Guerra, 2017; Waters, 2011).

A psicologia positiva é uma ciência que lida com 3 domínios: as experiências positivas subjetivas; os traços positivos e as instituições positivas (Seligman & Sikszenmihalyi, 2000 cit in Hausler, Stecker, Huber, Brenner, Hoge, & Hofer, 2017).

Acredita-se que instituições positivas possibilitem a exibição de forças de caráter que por sua vez, desenvolvem experiências positivas e resultados positivos (Peterson, 2006, cit in Gusewell & Ruch, 2012). As organizações podem desenvolver traços culturais que estimulam a expressão de comportamentos virtuosos. Tornando-se elas próprias virtuosas (Cunha & Rego, 2015).

Entre esses contextos estão as instituições educacionais que, dada a sua importância para o desenvolvimento de indivíduos e sociedades, é um local privilegiado para a aplicação da psicologia positiva, por meio de intervenções que promovam o bem-estar físico e psicológico e o florescimento de todos aqueles que participam na vida escolar (Cintra & Guerra, 2017).

Norrish (2015) criou um modelo aplicado a toda a comunidade escolar, o *Geelong Grammar School* (GGS) em que pretendia gerar o florescimento através dos domínios do modelo PERMA (emoções positivas, relacionamentos positivos, compromisso, propósito, realizações) e que estes sejam cultivados tendo por base as forças de caráter. Assim, os professores, funcionários e estudantes, aprendem sobre a psicologia positiva de forma regular e são incentivados a viver os princípios da educação positiva e expressá-los nas suas próprias ações e interações (Cintra & Guerra, 2017). O autor garante que a forma como estudantes, professores e demais membros da comunidade escolar se sente é crucial no processo de aprendizagem, e traz benefícios sociais, físicos, pessoais e psicológicos. Com este modelo o autor pretendeu que se desenvolvesse diferentes competências tais como: identificar e trabalhar as próprias emoções e as dos outros de forma a vivenciar e cultivar emoções positivas nas suas vidas; realizar diversas atividades com contacto com a natureza sendo importante para o bem-estar aumentando a motivação dentro e fora da escola; estabelecer objetivos e metas dentro e fora da vida escolar, promovendo o potencial individual para obter resultados positivos; fomentar relações positivas e duradouras para que estas se tornem significativas para os próprios e para os que o rodeiam, trabalhando competências emocionais e sociais, baseadas nas forças de caráter bondade e perdão. Essas relações contribuem ainda como fator de proteção para a saúde física e mental, uma vez que juntamente a estas os indivíduos se devem empenhar em atividades para benefício dos outros usando as suas forças pessoais; por último pretende que os indivíduos conheçam e adotem na sua vida diária comportamentos saudáveis, como por exemplo, atividade física, alimentação saudável, o desenvolvimento da atenção plena (*mindfulness*) e competências de resiliência.

Ter consciência das nossas forças de caráter e virtudes, melhora o nosso bem-estar psicológico. O *mindfulness* e as forças de caráter contribuem significativamente para o bem-estar em vários contextos, sendo que estudos empíricos sugerem que intervenções baseadas nesta prática podem cultivar uma ampla gama de forças, que por sua vez facilitam o bem-estar dos indivíduos (Duan & Ho, 2017).



O *mindfulness* significa prestar atenção de uma maneira particular ao momento presente com o menor julgamento, de uma forma que haja maior consciência, clareza e aceitação da realidade do momento presente. Tal prática quer se trate de respiração, de meditação ou de prestar atenção plena e sem julgamento às atividades quotidianas, pode oferecer ao indivíduo uma jornada interior que aumenta a nossa compreensão de quem somos e de como reagimos perante as adversidades da vida. Assim sendo coloca a nossa atenção e consciência sem julgamento no momento presente (Shogren, Singh, Niemiec, & Wehmeyer, 2017). A definição do *mindfulness* baseia-se assim em duas componentes centrais: a autorregulação (manter-se focado no momento presente) e a curiosidade (orientação na direção das experiências do indivíduo) (Baer & Lykins, 2011). Por exemplo, observar pensamentos negativos com curiosidade e gentileza (“curiosidade”, “bondade”, “pensamento crítico”, “autorregulação”); aceitar-se e parar de desejar que as coisas sejam diferentes (“perdão”, “perspetiva”); deixar de lado velhos hábitos e escolher um modo diferente de ser (“perdão”, “coragem”, “perseverança”); estar presente no momento e notar pequenas belezas e prazeres no mundo (“curiosidade”, “apreciação da beleza e excelência”). Assim através do *mindfulness* o indivíduo pode aumentar as forças de carácter e por sua vez aumentar as interações sociais, os relacionamentos, a compaixão, a bondade, o amor e o bem-estar subjetivo (Shogren, Singh, Niemiec, & Wehmeyer, 2017).

Das instituições positivas podem ser também as universidades e os hospitais que visam promover o apoio ao crescimento pessoal e experiências positivas dos indivíduos nestes contextos (Ruch, 2008; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, cit in Hausler, Stecker, Huber, Brenner, Hoge, & Hofer, 2017). Num hospital, o primeiro requisito enquanto instituição é procurar ver o utente como um ser humano, vendo-o como um todo e na sua integridade, não apenas alguém que merece cuidados médicos, com isto, está a enfatizar-se uma cultura rica em compaixão, empatia, generosidade. Uma organização é virtuosa, não necessariamente porque os seus empregados individualmente sejam virtuosos, mas porque a organização impõe regras de comportamentos virtuosos às quais os indivíduos se adaptam (Cunha & Rego, 2015).

As forças de carácter são importantes em ambientes vocacionais uma vez que promovem experiências positivas nestes, como a satisfação no trabalho, experiências de prazer, compromisso e o envolvimento dos funcionários (Gander e tal., 2012; Harzer & Ruch, 2013).

As virtudes, nesta perspetiva, não são um fator intra-individual, nem um traço cultural, mas antes uma prática, uma forma de trabalho, aquilo que a organização faz e que

resulta na expressão de algo que é bom em si mesmo (Gehman, Treviño, & Garud, 2013, cit in Cunha & Rego, 2015). Neste sentido, a única forma de ser virtuoso é praticando a virtude, pois esta é mais do que um traço ou um fator genético: é um hábito, desenvolvido e trabalhado, refletido. Indivíduos não são virtuosos porque nasceram virtuosos, são-no porque foram treinados, na família, na escola, nas instituições e nas empresas onde trabalham, para o serem. Com o treino, com a reflexão e com o exemplo, a virtude pode evoluir para se tornar uma disposição natural, mas esta naturalidade e espontaneidade como é transmitida é o resultado do trabalho contínuo (Cunha & Rego, 2015).

O risco de *burnout* ou problemas de saúde devido a fatores de *stress* como exigências elevadas no trabalho podem ser melhoradas através de recursos pessoais, especialmente em contextos caracterizados por uma hierarquia organizacional rígida que são difíceis de mudar, sendo importante ter em conta os recursos pessoais dos funcionários.

Um estudo coreano de Kim et al., (2018) teve como objetivo identificar as forças de caráter que atuavam como fatores de proteção contra o humor depressivo e comportamentos suicidas em funcionários de ambos os géneros de uma empresa de atendimento ao cliente. Utilizaram a versão original do VIA Survey-72 para medir as forças de caráter. Perante estudos anteriores selecionaram as virtudes “justiça”, “humanidade”, “sabedoria e conhecimento” como fatores de proteção contra a depressão nos funcionários. Além disso, postularam que as virtudes “sabedoria e conhecimento” são fatores de proteção contra o suicídio em funcionários do sexo masculino e hipotetizaram que as virtudes de “justiça” e de “humanidade” são fatores de proteção contra o suicídio em mulheres empregadas. Os resultados deste estudo indicaram que as forças de caráter que funcionam como fatores de proteção contra o humor depressivo e comportamentos suicidas nos homens, são o “trabalho em equipa” e a “criatividade” respetivamente, e nas mulheres o “discernimento” e a “bondade” funcionavam como fator de proteção contra o suicídio. Podemos assim concluir que a valorização das forças de caráter individuais, para além das exigências em qualquer local de trabalho, tem um papel importante no funcionamento das organizações e saúde dos profissionais bem como na motivação destes nos seus locais de trabalho, contribuindo para a sua saúde mental. As organizações devem valorizar cuidadosamente tanto as questões de caráter, como as competências técnicas do indivíduo. Para o exercício de liderança ao mais alto nível, pode até ser mais relevante atender ao caráter do que às competências técnicas (Cunha & Rego, 2015).

#### 1.4. Formas de avaliação

O fundamento do conhecimento empírico é a observação e a medição. Com o aparecimento da psicologia positiva dedicada ao estudo científico de aspetos positivos, o desenvolvimento de ferramentas de medição para estudar estes construtos tornou-se cada vez mais importante (McGrath, 2017). O instrumento padrão mais estudado e uma das mais importantes contribuições para a execução desse objetivo foi o desenvolvimento do VIA para a mensuração do caráter, quer em crianças quer em adultos (Gusewell & Ruch, 2012). A classificação VIA centra-se em 24 forças de caráter que caracterizam o funcionamento positivo e socialmente valorizado do indivíduo, estas pertencentes a seis virtudes culturais abstratas que são amplamente valorizadas entre as culturas, como referido anteriormente (McGrath, 2017). No entanto, as associações entre as virtudes e as forças de caráter foram determinadas intuitivamente e não empiricamente, presumivelmente para espelhar pressupostos culturais relativamente universais, em vez de características específicas dos instrumentos VIA. O VIA-IS tem sido utilizado em diversos estudos para investigar a natureza do caráter, contudo, o VIA-IS é constituído por 240 itens (10 itens representando cada uma das 24 forças), sendo bastante longo. Por essa razão, um questionário reduzido foi desenvolvido dando origem ao VIA-120.

Com a morte de Peterson em 2012 e uma vez que os critérios de seleção dos itens na construção do VIA-IS não estavam definidos, em 2014, o *VIA Institute on character*, reconheceu a necessidade de um conjunto de instrumentos de avaliação de caráter para os quais o processo de desenvolvimento fosse rigorosamente documentado e que preenchesse propósitos não idealmente atendidos pelo VIA-IS. Assim, desenvolveram a validação de uma versão revisada do VIA-IS, o VIA-IS-R, uma versão mais curta incluindo itens chave-reversos que demonstrou melhor diferenciação entre os construtos e foi desenvolvido com o objetivo de representar uma diversidade de dificuldades do item. Desenvolveram ainda um instrumento alternativo de 72 itens designado de *Global Assessment of Character Strengths-72* (GACS-72), que ofereceu um modelo de medição alternativo para forças, e uma forma abreviada de 24 itens designado *Global Assessment of Character Strengths-24* (GACS-24). Posteriormente o desenvolvimento de um instrumento especificamente destinado a identificar forças de caráter de assinatura, sendo estas de acordo com Peterson e Seligman (2004) forças de caráter que são exibidas a maior parte do tempo em ambientes relevantes para o indivíduo e que são facilmente reconhecidas por outros, chamado de *Signature Strengths Survey* (SSS) (McGrath, 2017). Para além destas escalas para adultos desenvolveram ainda o VIA-72, instrumento aplicado nesta dissertação; VIA-IS-M; VIA-

IS-P; VIA-IS-V6; VIA-IS-V3; e o *Overuse, Underuse, & Optimal- Use (OUOU) of Character Strengths* (VIA Institute on character, 2001).

Para uma melhoria do uso do VIA Survey para a população jovem, com idades compreendidas entre os 10 e os 17 anos e de forma a dar resposta a pedidos por parte de pais e educadores, o VIA Institute criou um formulário resumido de 96 itens composto por quatro itens para cada uma das forças de caráter (McGrath, 2017) e ainda *Character Strengths Inventory for Children (CSI-C)* para pais de forma a relatarem as forças de caráter dos seus filhos durante a primeira infância (idades entre os 3 e 6 anos) (Shoshani, 2018).

Existe ainda uma versão do questionário *Values in Action Risins to the Occasion Inventory* (VIA-RTO), esta trata-se de uma medida quantitativa e qualitativa onde se convida o indivíduo a pensar em algum momento da sua vida em que vivenciou o oposto de uma força. Perante isso, pede-se que quantifique com que frequência esse tipo de situação surge e que descreva como agiu nesse contexto ou determinado momento e ainda de que forma cada força está presente na sua vida. Este questionário engloba ainda uma opção de resposta por parte de alguém que conheça muito bem o indivíduo que preencheu o questionário (Peterson & Seligman, 2004, p.633).

O âmbito da aplicação do VIA é amplo, sendo possível a sua aplicação em investigação, clínica, educação, recursos humanos, *coaching*, entre outros. É um instrumento complementar para a avaliação clínica (LaFollete, 2010).

### **1.5 Revisão sistemática dos estudos psicométricos do VIA**

Devido ao recente instrumento VIA Survey-72 e conseqüente ausência de estudos relativamente às características psicométricas do mesmo, a tabela que se encontra de seguida, foi realizada recorrendo ao VIA *institute on character*, onde é possível aceder a alguns dados que serão importantes para comparação dos nossos resultados, nomeadamente os dados do VIA Survey-72 original. Para além dos dados do VIA Survey-72 original, recolhemos valores de mais algumas versões para adultos. É o caso do VIA-IS, sendo o instrumento original da qual deriva o nosso, apresentando contrariamente ao nosso um largo número de estudos sobre a adequação das características psicométricas. É também o caso do VIA-120 sendo este também uma versão reduzida do VIA-IS.

Na tabela 2 encontram-se as versões de cada um dos instrumentos e os resultados de consistência interna por dimensão de cada um. Podemos observar que o VIA-IS original

apresentou uma consistência interna por dimensão variando entre “autorregulação” ( $\alpha=.75$ ) e “espiritualidade e sentido de vida” ( $\alpha=.90$ ). Já o VIA- IS administrado na Alemanha apresentou uma consistência interna por dimensão variando entre “honestidade” ( $\alpha=.71$ ) e “espiritualidade e sentido de vida” ( $\alpha=.90$ ). O VIA-120 original apresentou uma consistência interna por dimensão variando entre “bondade” ( $\alpha=.67$ ) e “espiritualidade e sentido de vida” ( $\alpha=.90$ ). O VIA-72 original apresentou uma consistência interna por dimensão variando entre “liderança” ( $\alpha=.60$ ) e “perseverança”, “humor”, “espiritualidade e sentido de vida” ( $\alpha=.87$ ).

Tabela 2.

*Alfa de Cronbach para cada uma das versões do VIA*

Dimensão	VIA-IS	VIA-IS*	VIA-120	VIA Survey-72
Criatividade (CRI)	.89	.86	.88	.83
Curiosidade (CUR)	.82	.80	.79	.72
Discernimento e Pensamento Crítico (DIS)	.82	.80	.75	.73
Gosto pela Aprendizagem (GAP)	.85	.82	.76	.74
Perspetiva e Sensatez (SEN)	.81	.76	.77	.73
Valentia e Coragem (VAL)	.83	.75	.80	.76
Perseverança (PER)	.88	.84	.87	.87
Honestidade (HON)	.77	.71	.70	.76
Entusiasmo (ENT)	.84	.75	.82	.80
Amor (A)	.79	.73	.77	.79
Bondade (B)	.80	.72	.67	.61
Inteligência Social (IS)	.79	.73	.76	.77
Trabalho em equipa (TE)	.78	.74	.71	.64
Equidade e Justiça (EJ)	.81	.78	.74	.62
Liderança (L)	.80	.75	.76	.60
Perdão e Misericórdia (PM)	.88	.79	.78	.74
Humildade e Modéstia (HM)	.81	.78	.86	.72
Prudência (PRU)	.79	.73	.78	.75
Autorregulação (AR)	.75	.72	.76	.70
Apreciação da Beleza e excelência (ABE)	.86	.73	.85	.82
Gratidão (G)	.85	.80	.87	.74
Esperança (E)	.84	.78	.79	.74
Humor (H)	.86	.85	.75	.87
Espiritualidade e Sentido de Vida (ESV)	.90	.90	.90	.87
<b>Média</b>	.83	.77	.79	.75

Nota. Adaptado de: \*Ruch, W., Proyer, R.T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2010). Values in Action Inventory of strengths (VIA-IS): adaptation and validation on the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of individual differences*, 31 (3), 138-149; VIA Institute on character (2001). *VIA Assessments Psychometrics*. Disponível em: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments-Psychometrics>

Na tabela 3 apresenta-se cada uma das escalas e podemos observar tanto na versão original como nas versões reduzidas do VIA-IS, que os dados pertencem às mesmas ordens, ou seja, os fatores de primeira ordem correspondem aos de segunda em todas as versões. Por exemplo, a força de caráter “criatividade” pertence à virtude “sabedoria e conhecimento”, tanto na versão original VIA-IS, como na versão VIA-120 e no VIA

Survey-72. Todas as 24 forças de caráter (fatores de 1ª ordem) correspondem às 6 virtudes (fatores de 2ª ordem). Isto é importante uma vez que aquando da análise fatorial, mesmo sendo versões reduzidas, teremos a referência de que independentemente dessas diferenças os valores não deveriam ser muito diferentes uma vez que falamos das mesmas virtudes e das mesmas forças de caráter. As principais diferenças que foram acontecendo foram a eliminação de alguns itens de versão para versão, no entanto, cada item continua a medir a mesma força de caráter e correspondentemente a mesma virtude. Na última coluna percebemos quais os itens que constituem o nosso instrumento VIA Survey-72 e quais os itens que correspondem a cada força de caráter (fatores de 1ª ordem) e a cada virtude (fatores de 2ª ordem).

Tabela 3.  
*Fatores de primeira e de segunda ordem*

Fatores de 2ª ordem	Fatores de 1ª ordem	VIA-IS (240) Nº itens	VIA-120 Nº itens	VIA-72 Nº itens
Sabedoria e Conhecimento	Criatividade	✓	✓	27,36,48 ✓
	Curiosidade	✓	✓	13,25,45 ✓
	Discernimento e Pensamento Crítico	✓	✓	47,56,64 ✓
	Gosto pela aprendizagem	✓	✓	26,46,63 ✓
	Perspetiva e Sensatez	✓	✓	28,49,70 ✓
Coragem	Valentia/coragem	✓	✓	1,20,37 ✓
	Perseverança	✓	✓	2,7,21 ✓
	Honestidade	✓	✓	3,29,38 ✓
	Entusiasmo	✓	✓	34,44,69 ✓
Humanidade	Amor	✓	✓	39,50,58 ✓
	Bondade	✓	✓	8,15,57 ✓
	Inteligência Social	✓	✓	6,14,65 ✓
Justiça	Trabalho em Equipa	✓	✓	51,59,66 ✓
	Justiça	✓	✓	22,30,71 ✓
	Liderança	✓	✓	9,16,31 ✓
Temperança	Perdão/Misericórdia	✓	✓	12,35,62 ✓
	Humildade/Modéstia	✓	✓	24,54,61 ✓
	Prudência	✓	✓	41,60,67 ✓
	Autorregulação	✓	✓	10,17,40 ✓
Transcendência	Apreciação da beleza e excelência	✓	✓	18,23,42 ✓
	Gratidão	✓	✓	32,52,68 ✓
	Esperança	✓	✓	4,19,53 ✓
	Humor	✓	✓	33,55,72 ✓
	Espiritualidade/sentido da Vida	✓	✓	5,11,43 ✓

Nota. ✓ = itens pertencentes às mesmas ordens

Para uma melhor compreensão da análise fatorial exploratória, e relativamente à distribuição dos fatores que foram sendo solução em estudos anteriores do VIA-IS, foi realizada a tabela 4, que se encontra de seguida. Podemos observar que, ainda que existam propostas com o mesmo número de fatores (extração de 5 fatores), as dimensões que correspondem a cada fator não coincidem entre si.

Tabela 4.

*Fatores encontrados através da análise fatorial exploratória em estudos anteriores*

Publicação	Fatores encontrados	Forças
Peterson & Seligman (2004)	Temperança	EJ; HM; PM; PRU
Estudo à priori	Sabedoria e Conhecimento	CRI; CUR; GAP; ABE
	Humanidade e Justiça	B; A; L; TE; H
	Coragem	VAL; E; AR; ENT
	Virtudes Transcendência	G; ESV
Peterson & Seligman (2004)	Forças de contenção	EJ; HM; PM; PRU
	Forças intelectuais	CRI; CUR; GAP; ABE
	Forças interpessoais	B; A; L; TE; H
	Forças emocionais	VAL; E; AR; ENT
	Forças teológicas	G; ESV
Ruch et al. (2010)	Forças emocionais	VAL; ENT; A; IS; E; H
	Forças interpessoais	B; TE; EJ; L; PM; HM
	Forças de contenção	PER; HON; PRU; AR; SEN
	Forças intelectuais	CRI; CUR; DIS; GAP
	Forças teológicas	ABE; G; ESV
McGrath (2014)	Forças interpessoais	EJ; B; TE; HM; L; PM
	Forças emocionais	IS; H; VAL; CRI; SEN
	Forças de contenção	PRU; PER; AR; DIS; HON
	Forças teológicas	ENT; E; G; ESV; A
	Forças intelectuais	GAP; ABE; CUR

Nota. CRI: criatividade; CUR: curiosidade; DIS: discernimento; GAP: gosto pela aprendizagem; SEN: perspetiva/sensatez; VAL: valentia/coragem; PER: perseverança; HON: honestidade; ENT: entusiasmo; A: amor; B: bondade; IS: inteligência social; TE: trabalho em equipa; EJ: equidade e justiça; L: liderança; PM: perdão/misericórdia; HM: humildade/modéstia; PRU: prudência; AR: autorregulação; ABE: apreciação da beleza e da excelência; G: gratidão; E: esperança; H: humor; ESV: espiritualidade/sentido de vida.

## 1.6. Objetivo do Estudo e Hipóteses

Apesar da grande relevância do VIA, com diversos instrumentos que avaliam as forças de carácter e virtudes e que podem ser utilizados em diversas áreas de investigação e intervenção, relativamente ao VIA Survey-72, um dos mais recentes instrumentos, desconhecem-se estudos de avaliação das características psicométricas utilizando esta



versão. Assim sendo, torna-se relevante este estudo, uma vez que é um estudo pioneiro desta versão VIA.

Posto isto, as variáveis que irão ser alvo de estudo serão, as virtudes, as forças de caráter, a validade, a análise fatorial e a fidelidade.

Deste modo, o objetivo do estudo será perceber se as características psicométricas do VIA Survey de 72 itens são adequadas e válidas na população portuguesa, em indivíduos com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos de idade.

Desta forma, a grande questão de investigação será: “As características psicométricas do VIA Survey-72 são adequadas para a população portuguesa?”

Esta grande questão de investigação inclui duas questões pertinentes, para cada uma das quais fundamentamos as seguintes hipóteses:

QI.1: Será que a estrutura fatorial encontrada é consistente com o esperado teoricamente?

H01 –A estrutura fatorial encontrada no VIA Survey-72 para a população portuguesas não é consistente com o esperado teoricamente.

H1- A estrutura fatorial encontrada no VIA Survey-72 para a população portuguesa é consistente com o esperado teoricamente.

QI.2: Será que o VIA Survey-72 apresenta um índice de fidelidade adequado para a população portuguesa?

H02 – Os indicadores de fidelidade para o VIA Survey-72 não são aceitáveis para a população portuguesa.

H2- Os indicadores de fidelidade para o VIA Survey-72 são aceitáveis para a população portuguesa.

## 2. Metodologia

De acordo com a tipologia de Montero e León (2007), o presente estudo trata-se de um estudo instrumental, empírico quantitativo, uma vez que nesta categoria se integram os estudos que têm como objetivo desenvolver instrumentos, bem como realizar a adaptação e o estudo das características psicométricas dos mesmos.

### 2.1. Participantes

Para a seleção da amostra foram considerados os critérios, idade (compreendida entre os 18 e os 64 anos de idade), serem alfabetizados e terem acesso à internet e ao link. Os critérios de exclusão deste estudo reportaram-se a indivíduos com outra nacionalidade que não portuguesa e não terem respondido a um número significativo de itens da escala.

O tipo de amostra presente neste estudo diz respeito a uma amostra não probabilística por conveniência.

Desta forma, neste estudo participaram um total de 522 indivíduos ( $N = 522$ ), 228 do género masculino (43.7%) e 269 do género feminino (51.5%), com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos ( $M = 31.57$ ;  $DP = 12.366$ ), sendo 505 (96.7%) de nacionalidade portuguesa e 8 (1.5%) apresentaram outras nacionalidades. Mostraram ainda ser alfabetizados, uma vez que preencheram o VIA Survey-72 para a população portuguesa. No que diz respeito à escolaridade, maioritariamente, a amostra foi constituída por indivíduos licenciados (41.4%).

### 2.2 Instrumentos

Para o estudo, utilizamos os seguintes instrumentos:

O VIA Survey-72 é um questionário constituído por 72 itens de autorrelato sobre o qual os indivíduos descrevem de que forma a situação se aplica a cada um deles e cada item mede dimensões de virtudes e forças de carácter. Como descrito na introdução o VIA Survey-72 foi criado no *VIA Institute on Character* utilizando a versão original VIA-IS, extraíndo os 3 itens com maior consistência interna de cada dimensão (McGrath, 2017). Os 72 itens avaliam as 24 forças de carácter (“criatividade”, “curiosidade”, “discernimento”, “gosto pela aprendizagem”, “sensatez”, “valentia”, “perseverança”, “honestidade”, “entusiasmo”, “amor”, “bondade”, “inteligência social”, “trabalho em equipa”, “equidade”, “liderança”, “perdão”, “humildade”, “prudência”, “autorregulação”, “apreciação da beleza

e excelência”, “gratidão”, “esperança”, “humor” e “espiritualidade/sentido de vida”), e correspondentemente estas descrevem 6 virtudes (“sabedoria e conhecimento”, “coragem”, “humanidade”, “justiça”, “temperança” e “transcendência”). Estas 24 forças de caráter estão representadas nesse instrumento figurando em 3 itens cada.

Os itens são classificados de acordo com uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando entre: (1) “nada como eu”, (2) “não é como eu”, (3) “neutro”, (4) “como eu” e (5) “muito como eu”.

O VIA *Institute on character* (2001) considera o VIA Survey-72 substancialmente equivalente à versão longa original do VIA-IS considerando a validade e a fidelidade.

Tabela 5.  
*Descrição do instrumento VIA Survey-72*

Virtudes	Forças de Caráter	Itens correspondentes a cada dimensão	Fatores propostos por Peterson & Seligman (2004)
Sabedoria e Conhecimento	Criatividade	27,36,48	Forças contenção
	Curiosidade	13,25,45	Equidade e Justiça;
	Discernimento e Pensamento Crítico	47,56,64	Humildade/Modéstia;
	Gosto pela aprendizagem	26,46,63	Perdão/Misericórdia;
			Prudência;
Coragem	Perspetiva e Sensatez	28,49,70	Forças intelectuais
	Valentia/coragem	1,20,37	Criatividade;
	Perseverança	2,7,21	Curiosidade;
	Honestidade	3,29,38	Gosto pela Aprendizagem;
	Entusiasmo	34,44,69	Apreciação da beleza e excelência;
Humanidade	Amor	39,50,58	Forças interpessoais
	Bondade	8,15,57	Bondade;
	Inteligência Social	6,14,65	Amor;
	Trabalho em Equipa	51,59,66	Liderança;
	Justiça	22,30,71	Trabalho em equipa;
Temperança			Humor;
	Liderança	9,16,31	Forças emocionais
	Perdão/Misericórdia	12,35,62	Valentia;
	Humildade/Modéstia	24,54,61	Esperança;
	Prudência	41,60,67	Autorregulação;
	Autorregulação	10,17,40	Entusiasmo;
Transcendência	Apreciação da beleza e excelência	18,23,42	Forças teológicas
	Gratidão	32,52,68	Gratidão;
	Esperança	4,19,53	Espiritualidade/ sentido de Vida;
	Humor	33,55,72	
	Espiritualidade/sentido da Vida	5,11,43	

Para além dos itens do VIA Survey-72, foram incluídas algumas questões sociodemográficas:

O questionário sociodemográfico foi construído com a finalidade de recolher informações relativas às variáveis sociodemográficas e socioculturais dos sujeitos. Foi constituído por questões como a idade, o género, a nacionalidade, a escolaridade, a ocupação, o estado civil, o agregado familiar e o rendimento mensal. Este questionário seguiu o modelo de questionários utilizados no CIPD. Deste questionário, nem todas as questões foram utilizadas para análise, cumprindo apenas este o objetivo de análise complementar ao VIA Survey-72. Para ir ao encontro do objetivo do nosso estudo, deste questionário, utilizamos as variáveis género, idade, nacionalidade e escolaridade.

## **2.3 Procedimentos**

### **2.3.1. Recolha de dados**

Para o desenvolvimento do presente estudo, em primeiro lugar existiu uma aprovação do comité de ética para a realização deste junto do CIPD sob coordenação do orientador Prof. Doutor Paulo Moreira. Ainda no CIPD foi realizada a tradução do instrumento para a língua portuguesa. Após a aprovação do comité de ética procedeu-se à elaboração do consentimento informado e posterior recolha dos dados. O período de recolha decorreu entre março e maio do presente ano, tendo sido realizada através de duas vias: online através do site <https://www.google.com/intl/pt-PT/forms/about/> e presencialmente. Ambas as versões tanto em online como em papel eram constituídas por três partes (consentimento informado, questionário sociodemográfico e o VIA Survey-72). No que concerne à recolha de dados online, chegamos aos participantes através da divulgação do link nas redes sociais e através de e-mail.

Antes do preenchimento de qualquer questionário os participantes efetuaram a leitura do consentimento informado explicando todas as informações subjacentes ao estudo.

Os procedimentos realizados tiveram sempre em consideração os pressupostos éticos subjacentes à prática de investigação, nomeadamente da investigação em psicologia clínica (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011). A recolha dos dados pautou sempre pelo respeito, salvaguardando a integridade física e psicológica dos participantes deste estudo.

A participação dos sujeitos foi voluntária e gratuita, garantido sempre a cada participante o anonimato e a confidencialidade dos dados, assegurando que os mesmos se destinavam exclusivamente para efeitos da investigação e que poderiam desistir da

participação do estudo a qualquer momento. Após todas estas questões foram administrados os instrumentos.

Finalmente, procedeu-se ao tratamento estatístico, realizado através do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 23.

### **2.3.2. Análise de dados**

Como referido anteriormente, os dados dos questionários foram introduzidos no *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 23 e foi realizada a sua análise.

Primeiramente, foram introduzidos os dados referentes às características pessoais dos sujeitos da amostra presentes no questionário sociodemográfico (idade, género, nacionalidade, escolaridade, ocupação, estado civil, agregado familiar e rendimento mensal), assim como os 72 itens que compõem o VIA Survey-72.

Aquando dos dados introduzidos no SPSS, começamos por limpar a base de dados retirando os valores omissos e verificar se a escala não apresentava valores inversos bem como analisámos os dados do questionário sociodemográfico para cada dimensão que o constitui.

As características psicométricas foram analisadas através do estudo da validade e da fidelidade, realizando-se em primeiro lugar o teste de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. Posteriormente, procedeu-se à análise fatorial exploratória através da extração dos componentes principais com o método rotação Varimax. Por fim, foi determinada, através do Alfa de Cronbach, a consistência interna por cada dimensão do VIA Survey-72 e para cada um dos fatores extraídos.

## **3. Resultados**

### **3.1 Teste de validade da análise fatorial**

De modo a verificar a validade de construto, recorreu-se à análise fatorial exploratória. Para confirmar a adequabilidade dos dados a serem submetidos às análises, utilizou-se o teste de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. O KMO obteve um valor de .960 e o teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2= 8578.067$ ;  $gl=276$ ;  $p<.001$ ), pelo que é adequado proceder-se à análise de componentes principais.

Para a realização da análise fatorial exploratória foi utilizada a rotação Varimax, que sugeriu a extração de 4 fatores. No entanto, forçamos a 5 fatores como sugere a análise de componentes principais (Tabela 6), correspondendo os 5 fatores a 69.609% da variância total explicada.

Na Tabela 7 podemos observar como as dimensões do VIA Survey-72 se agrupam de acordo com a extração dos 5 fatores, obtida através da rotação Varimax. De salientar que a primeira coluna da tabela 7 foi realizada partindo do agrupamento da classificação geral das virtudes e forças de caráter como explicado na introdução. Assim sendo, criamos no SPSS novas variáveis, correspondendo o primeiro nome à virtude separado por *underscore* e o segundo nome a cada força de caráter que a constitui. Todavia, cada uma das variáveis corresponde à soma dos 3 itens pertencentes a cada força de caráter. A partir dessas variáveis realizamos a análise fatorial exploratória.

Tabela 6  
*Variância total explicada*

<b>Variância total explicada</b>									
Componente	Auto valores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	12.224	50.935	50.935	12.224	50.935	50.935	4.593	19.138
2	1.398	5.826	56.760	1.398	5.826	56.760	3.923	16.346	35.484
3	1.108	4.616	61.376	1.108	4.616	61.376	3.363	14.013	49.497
4	1.005	4.186	65.562	1.005	4.186	65.562	2.435	10.145	59.642
5	.971	4.047	69.609	.971	4.047	69.609	2.392	9.967	69.609
6	.755	3.145	72.754						
7	.613	2.553	75.307						
8	.579	2.410	77.718						
9	.553	2.304	80.022						
10	.462	1.924	81.946						
11	.453	1.887	83.833						
12	.443	1.845	85.678						
13	.410	1.707	87.385						
14	.368	1.535	88.919						
15	.365	1.520	90.439						
16	.347	1.446	91.885						
17	.311	1.295	93.180						
18	.292	1.217	94.397						
19	.261	1.089	95.486						
20	.250	1.041	96.527						
21	.228	.949	97.476						
22	.216	.901	98.377						
23	.209	.873	99.250						
24	.180	.750	100.000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Tabela 7  
 Extração de 5 fatores através da rotação Varimax

	Matriz de componente rotativa <sup>a</sup>				
	Componente				
	1 (Forças interpessoais)	2 (Forças intelectuais)	3 (Forças emocionais)	4 (Forças de contenção)	5 (Forças teológicas)
Justiça_EquidadeJustiça	<b>.754</b>	.415			
Justiça_TrabalhoEquipa	<b>.748</b>				
Humanidade_Bondade	<b>.737</b>				
Temperança_PerdãoModéstia	<b>.644</b>				
Justiça_Liderança	<b>.641</b>				
Humanidade_Amor	<b>.539</b>	.437			
Transcendência_ApreciaçãoBelezaExcelência	<b>.475</b>				.413
Coragem_Perseverança		<b>.727</b>			
Coragem_Honestidade	.451	<b>.721</b>			
Coragem_Valentia		<b>.696</b>			
Humanidade_InteligênciaSocial	.410	<b>.455</b>	.451		
Transcendência_Humor	.460		<b>.713</b>		
Sabedoria_Conhecimento_Criatividade			<b>.650</b>		
Sabedoria_Conhecimento_Curiosidade			<b>.648</b>		
Coragem_Entusiasmo			<b>.603</b>		.403
Transcendência_Esperança		.488	<b>.508</b>		
Temperança_AutoRegulação				<b>.771</b>	
Temperança_Prudência				<b>.620</b>	
Sabedoria_Conhecimento_Discernimento	.460	.468		<b>.528</b>	
Sabedoria_Conhecimento_Sensatez		.464		<b>.503</b>	
Sabedoria_Conhecimento_GostoAprendizagem			.429	<b>.431</b>	
Transcendência_EspiritualidadeSentidoVida					<b>.829</b>
Transcendência_Gratidão		.439			<b>.576</b>
Temperança_HumildadeModéstia				.430	<b>.461</b>

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.<sup>a</sup>



a. Rotação convergida em 9 iterações.

### **3.2. Teste de Fidelidade**

#### **3.2.1. Alfa de Cronbach por dimensão**

O Alfa de Cronbach é uma medida da consistência interna de uma escala e é geralmente usada como uma estimativa de fiabilidade de um teste psicométrico para uma amostra de respondentes (Pereira & Patrício, 2013). Sendo a fidelidade dos resultados o grau de confiança que podemos ter na informação obtida (homogeneidade dos itens) (Almeida & Freire, 2008, p.177).

Na tabela 8, está representado o valor estimado do Alfa de Cronbach, para cada uma das 24 dimensões (partindo da classificação definida teoricamente) do VIA Survey-72 adaptado à população portuguesa de forma separada, uma vez que estas são dimensões independentes.

A dimensão “autorregulação” obteve um valor de alfa de .58, a dimensão “sensatez” obteve um valor de alfa de .61, a “inteligência social” .63, a “humildade/modéstia” .66, a “apreciação da beleza e da excelência” .67, com valor de alfa de .68 obtiveram as dimensões “criatividade”, “curiosidade” e “valentia”, com .69 as dimensões “gosto pela aprendizagem”, “bondade” e “esperança”, com .71 as dimensões “discernimento” e “perdão/modéstia” com .72 a dimensão “entusiasmo” com .74 a dimensão “prudência” com um valor de alfa de .75 as dimensões “amor”, “equidade/justiça” e “liderança”, com valor de alfa de .76 as dimensões “honestidade” e “gratidão”, com valor de alfa de .79, .80, .81 e .87 as dimensões “trabalho em equipa”, “espiritualidade e sentido de vida”, “perseverança” e “humor”, respetivamente.

Tabela 8  
Alfa de Cronbach por dimensão

Dimensão	Alfa de Cronbach	Nºitens
Criatividade	.68	3
Curiosidade	.68	3
Discernimento e Pensamento Crítico	.71	3
Gosto pela Aprendizagem	.69	3
Perspetiva e Sensatez	.61	3
Valentia e Coragem	.68	3
Perseverança	.81	3
Honestidade	.76	3
Entusiasmo	.72	3
Amor	.75	3
Bondade	.69	3
Inteligência Social	.63	3
Trabalho em Equipa	.79	3
Equidade e Justiça	.75	3
Liderança	.75	3
Perdão e Misericórdia	.71	3
Humildade e Modéstia	.66	3
Prudência	.74	3
Autorregulação	.58	3
Apreciação da Beleza e Excelência	.67	3
Gratidão	.76	3
Esperança	.69	3
Humor	.87	3
Espiritualidade e Sentido de Vida	.80	3

### 3.2.2. Alfa de Cronbach por fator

Na tabela 9 estão representados os valores do alfa de Cronbach calculados para cada fator extraído através da análise fatorial exploratória representados na tabela 7. Assim sendo o fator “forças interpessoais” é constituído por um conjunto de 7 dimensões apresentando este fator um valor de alfa de .92, o fator “forças intelectuais” é constituído por 4 dimensões tendo um valor de alfa de .86, o fator “forças emocionais” é constituído por 5 dimensões, apresentando um valor de alfa de .86, o fator “forças de contenção” é constituído por 5 dimensões, tendo um valor de alfa de .79 e por fim o fator “forças teológicas” é constituído por 3 dimensões apresentando um valor de alfa de .73.

Tabela 9  
*Alfa de Cronbach por fator*

Fator	Alfa de Cronbach	Nºdimensões
Forças Interpessoais	.92	7
Forças Intelectuais	.86	4
Forças Emocionais	.86	5
Forças de Contenção	.79	5
Forças Teológicas	.73	3

#### 4. Discussão dos Resultados

Os principais resultados permitiram entender que o VIA Survey-72, apresentou validade uma vez que apresentou um valor de variância total explicada de aproximadamente 70% e fidelidade adequada uma vez que apresentou indicadores de consistência interna também adequados. Iremos discutir os principais resultados do estudo em função das hipóteses uma vez que o objetivo do nosso estudo foi avaliar as características psicométricas do VIA Survey-72 para a população portuguesa.

##### **H1. A estrutura fatorial encontrada no VIA Survey-72 para a população portuguesa é consistente com o esperado teoricamente.**

Para avaliar a validade de construto, sendo esta “o grau em que conhecemos aquilo que a prova está a medir” (Almeida & Freire, 2008, p.198), foi realizado o teste KMO tendo-se obtido um valor de .960 o que indica uma análise fatorial muito boa uma vez que se encontra no intervalo entre .90 e 1 (Pereira & Patrício, 2013, pp.103). Este valor indica-nos que a análise de componentes principais pode ser realizada posteriormente. Calculamos ainda o teste de esfericidade de Bartlett tendo-se obtido um valor de  $\chi^2=8578.067$  com 276 graus de liberdade e nível de significância inferior a .05 ( $\chi^2=8578.067$ ;  $gl=276$ ;  $p < .001$ ), pelo que se pode concluir que as variáveis são correlacionáveis.

No que concerne à análise fatorial que tem como principal objetivo a redução da dimensão dos dados sem perda significativa de informação partindo de um conjunto inicial de variáveis (Pereira & Patrício, 2013), esperávamos que, através da rotação Varimax esta recaísse numa solução de 5 fatores, como sugeriam os autores, McGrath (2014); Peterson & Seligman (2004); Ruch, Proyer, Harzer, Park, Peterson, & Seligman (2010). Para além da escolha da rotação a ser utilizada, e sendo esta a mais usual, os autores referem que

mesmo escolhida a rotação Oblimin ou a Promax não haveriam grandes diferenças em termos de resultados (McGrath, 2015). No entanto realizamos tentativas estatísticas com as diversas rotações e a que demonstrou ser mais organizada em termos de valores foi a rotação Varimax.

Realizamos assim a análise fatorial exploratória através desta rotação, com as 24 dimensões. Foram solução do nosso estudo, 4 fatores, no entanto, através da variância total explicada e com a informação das análises referidas nos estudos enumerados anteriormente forçamos à extração de 5 fatores. De referir que nos estudos o mais defendido são os 3 e/ou os 5 fatores, incluindo um estudo recente apresentado no artigo de McGrath (2018) com algumas reflexões sobre a classificação proposta por Peterson e Seligman (2004). Apesar de se defender os 3 fatores, o que se aplicou ao nosso estudo e o que melhor explica a nossa estrutura fatorial, foram os 5 fatores. Através do modelo da análise de componentes principais os 5 fatores explicaram 69.609% da variância total (Tabela 6).

Para comparar os nossos resultados vamos guiar-nos pelo estudo McGrath (2014) sendo este o mais recente e o que melhor se relaciona com o encontrado.

Como referido previamente, McGrath (2014) através da análise fatorial exploratória definiu os 5 fatores como fator 1: “forças interpessoais” que englobam as dimensões, “equidade/justiça”, “bondade”, “trabalho em equipa”, “modéstia”, “liderança” e “perdão”, o fator 2: “forças emocionais”, englobando as dimensões “inteligência social”, “humor”, “valentia/coragem”, “criatividade”, “perspetiva/sensatez”, o fator 3: “forças de contenção”, englobam as dimensões “prudência”, “perseverança”, “autorregulação”, “pensamento crítico”, “honestidade”, o fator 4: “forças teológicas” que englobam as dimensões “entusiasmo”, “esperança”, “gratidão”, “espiritualidade”, “amor” e o fator 5: “forças intelectuais” englobam as dimensões “gosto pela aprendizagem”, “apreciação da beleza e da excelência” e “curiosidade”.

Na tabela 4 apresentou-se a comparação das soluções multifatoriais verificadas previamente na literatura, evidenciando a inconsistência entre essas mesmas soluções. São observadas ligeiras diferenças nas forças de carácter que compõem cada fator. Os resultados do presente estudo também corroboraram essas evidências, sugerindo diferentes interpretações sobre cada fator extraído. Estas variações podem em parte refletir questões culturais nos países onde o instrumento foi administrado, diferenças nos métodos usados para determinar o número analítico de fatores, o critério para considerar um coeficiente de estrutura significativo, a multidimensionalidade da escala e próprios rótulos de forças de carácter (McGrath, 2014), por exemplo, a força de carácter “trabalho em equipa” abrange,

conceitos díspares como boa cidadania, senso de responsabilidade social, e sentimentos de lealdade (“Sem exceção, apoio os meus colegas de equipa ou colegas de grupo”; “é importante para mim respeitar as decisões tomadas pelo meu grupo”) a “apreciação da beleza e excelência” engloba, sentimentos de admiração ou maravilha (“Vejo a beleza em que outras pessoas não reparam”; “experieio emoções profundas quando vejo coisas bonitas”) e ainda a “autorregulação” engloba comportamentos de saúde em geral (“Sou sempre uma pessoa muito disciplinada”; Mesmo com doces e guloseimas à minha disposição, eu nunca como demais”).

No nosso caso, para além de todas essas evidências, temos de ter em conta que esses estudos anteriores são da versão VIA de 240 itens e não da versão de 72 itens, apesar de ser uma versão reduzida desta e as dimensões serem exatamente as mesmas como a tabela 3 indica, porém também pode ser motivo de algumas diferenças encontradas. Ainda assim, outras das razões poderá ser devido ao agrupamento em virtudes, proposto teoricamente no modelo original, não ter sido confirmado empiricamente pelos autores em análises fatoriais, sugerindo a necessidade de aprofundar estudos psicométricos do instrumento, o que também pode dever-se a discrepâncias entre os diferentes estudos apresentados (Peterson & Seligman, 2004).

Todavia, e comparando com o estudo realizado por McGrath (2014) e com todas as diferenças que possam existir, o nosso fator 1 corresponde às “forças interpessoais”, o fator 2 corresponde às “forças intelectuais”, o fator 3 diz respeito às “forças emocionais”, o fator 4 às “forças de contenção” e por fim o fator 5 corresponde às “forças teológicas”.

Pegando na questão de investigação a que esta hipótese se coloca, “Será que a estrutura fatorial encontrada é consistente com o esperado teoricamente?”, percebemos como já referido que apresentou algumas diferenças com a do estudo enumerado. Esta trata-se de uma questão com que os outros estudos também se depararam. Todavia esta estrutura é consistente com o encontrado teoricamente. Vejamos assim, o fator 1 “forças interpessoais” são aquelas que dizem respeito ao indivíduo conseguir manter boas relações interpessoais na comunidade, facilitando a organização e ocorrência de atividades em grupo, independentemente dos desafios que o grupo possa enfrentar (Martí & Ruch, 2017). As dimensões que saturaram neste fator foram as que integram a virtude “justiça” sendo as forças de carácter “equidade/justiça”, “trabalho em equipa” e “liderança”, correspondendo todas estas a forças cívicas que promovem a vida social saudável entre os indivíduos; saturaram ainda a virtude “humanidade” sendo as forças de carácter “bondade” e “amor”, correspondendo estas a forças interpessoais referindo-se ao cuidado e proximidade com os

outros; saturaram ainda virtudes pertencentes à “temperança” sendo as forças de caráter “perdão/misericórdia” e da virtude “transcendência” a força de caráter “apreciação da beleza e da excelência”. A virtude “temperança” diz respeito a forças que protegem o indivíduo dos excessos enquanto a “transcendência” nomeia forças de conexão com o universo que nos rodeia e dá sentido à vida individual. Percebemos que todas estas dimensões fazem sentido estarem inseridas nas “forças interpessoais”, sendo que a última dimensão também satura no fator 5 e em termos teóricos fizesse mais sentido estar inserido nas forças teológicas devido à conexão com o universo.

Relativamente ao fator 2 “forças intelectuais” estas dizem respeito à promoção de aquisição de conhecimento para a resolução de problemas de formas novas e eficazes, criar recursos intelectuais, promover o compromisso, proporcionar aos indivíduos uma percepção clara do elemento causador de *stress* podendo ajudar os indivíduos a minimizar certas situações adversas (Martí & Ruch, 2017). Assim sendo, saturaram neste fator as dimensões correspondentes à virtude “coragem” sendo as forças de caráter “perseverança”, “honestidade” e “valentia/coragem”, sendo todas estas forças emocionais que visam atingir metas e ultrapassar obstáculos tanto internos como externos. E ainda saturou a dimensão correspondente à virtude “humanidade” sendo a força de caráter “inteligência social”, sendo forças interpessoais no cuidado e na proximidade com os outros.

No fator 3 “forças emocionais” correspondendo a forças em que estas podem fornecer ao indivíduo energia, apoio social e determinação necessária para enfrentar circunstâncias negativas com sucesso (Martí & Ruch, 2017). Saturaram as dimensões correspondentes à virtude “transcendência” como referido anteriormente esta virtude é caracterizada por forças de conexão com o universo que nos rodeia e dá sentido à nossa vida individual, no entanto as forças que compõem este fator em específico são as forças de caráter “humor” e “esperança”, pelo que se ligam muito bem a este fator 3 designado “forças emocionais”, pois o “humor” caracteriza-se por ser um indivíduo “brincalhão; gosta de fazer as pessoas sorrir; o seu sentido de humor ajuda-o a ligar-se de forma mais próxima aos outros e desanuvia situações tristes/pesadas com brincadeiras e/ou piadas”. Já a “esperança” corresponde a um indivíduo “otimista, esperando que o melhor aconteça; acredita e trabalha para um futuro positivo; é capaz de pensar em diversos caminhos para alcançar os seus objetivos”. Saturam ainda as dimensões correspondentes à virtude “sabedoria e conhecimento”, forças cognitivas que dizem respeito à capacidade de adquirir e usar conhecimento sendo as forças de caráter “criatividade” e “curiosidade”, por fim saturou ainda a dimensão correspondente à virtude “coragem” sendo esta constituída por

forças emocionais, podendo atingir metas e ultrapassar obstáculos internos e externos, sendo esta força de caráter o “entusiasmo”.

O fator 4 “forças de contenção” parecem ser importantes para a regulação das emoções e do comportamento dos indivíduos ao enfrentar dificuldades, promovendo a adaptação. Saturaram neste fator as dimensões correspondentes à virtude “temperança” e à virtude “sabedoria e conhecimento”. As forças de caráter da virtude “temperança” neste fator são a “autorregulação”, e a “prudência” e da virtude “sabedoria e conhecimento” são o “discernimento e pensamento crítico”, a “perspetiva/sensatez” e o “gosto pela aprendizagem”. O “gosto pela aprendizagem” saturou com valor muito próximo no fator 3, pelo que em termos teóricos fizesse mais sentido estar no fator 3 uma vez que o “gosto pela aprendizagem” diz respeito a um indivíduo que “muitas vezes, encontra maneiras de aprofundar os seus conhecimentos e experiências; procura regularmente novas oportunidades para aprender; é apaixonado por construir conhecimento”.

Por último, no fator 5 “forças teológicas” saturaram as dimensões correspondentes à virtude “transcendência” sendo constituída por forças que constroem conexões com o universo que nos rodeia e dá sentido à vida individual, sendo estas forças neste fator a “espiritualidade e sentido de vida” e a “gratidão”. Saturou ainda a dimensão correspondente à virtude “temperança” sendo a força de caráter “humildade/modéstia”, contudo saturou também no fator 4, pelo que poderia fazer um pouco mais de sentido, uma vez que é uma força de proteção do indivíduo contra excessos enquadrando-se mais nas “forças de contenção”.

Para além disso, e perante pequenas divergências que fomos encontrando, os fatores que foram solução no nosso estudo explicam 69.609% da variância total (com relativa proximidade dos 70%), sendo um valor que sustenta veracidade à análise fatorial exploratória, ou seja o instrumento avalia aquilo que pretendia avaliar, ou seja, apresenta validade. Assim sendo, rejeitamos a hipótese nula (H01) que afirma que a estrutura fatorial encontrada não é consistente com o encontrado teoricamente, e aceitamos a hipótese alternativa (H1) formulada anteriormente, concluindo que a estrutura fatorial encontrada no VIA Survey-72 para a população portuguesa é consistente com o esperado teoricamente.

Todavia, num próximo estudo poderá ser importante realizar ainda uma análise fatorial confirmatória do VIA Survey-72 para um melhor entendimento da estrutura fatorial do instrumento uma vez que se trata de uma estrutura complexa com dimensões independentes, mas que interagem entre si.

A análise fatorial confirmatória não foi realizada neste estudo, uma vez que duas questões se levantaram. Por um lado, não se iniciou por fazer a análise confirmatória por este ser o primeiro estudo que se conhece que testa a estrutura fatorial da versão VIA Survey-72. Por outro lado, a hipótese de se dividir a nossa amostra em duas amostras para testar numa das amostras a análise fatorial exploratória e noutra a análise fatorial confirmatória, foi considerada inadequada. As recomendações para a realização da análise fatorial exploratória sugerem uma amostra de, no mínimo, cerca de 5 indivíduos por item ( $72 \times 5 = 360$ ) e para uma análise confirmatória 10 indivíduos por item ( $72 \times 10 = 720$ ). Todavia, a nossa amostra era constituída por 522 indivíduos pelo que se dividíssemos em duas amostras teríamos apenas 261 indivíduos, não correspondendo às recomendações.

## **H2. Os indicadores de fidelidade para o VIA Survey-72, são aceitáveis para a população portuguesa.**

Relativamente à fidelidade da escala VIA Survey-72 para a população portuguesa, esta foi calculada através do Alfa de Cronbach por dimensão e por fator com referido na descrição dos resultados. O Alfa de Cronbach diz respeito a uma medida da consistência interna de uma escala que é geralmente usado como uma estimativa da fiabilidade de um teste psicométrico para uma amostra de respondentes (Pereira & Patrício, 2013).

De acordo com o *VIA Institute on character* (2001), o VIA Survey-72 é substancialmente equivalente à versão original do VIA-IS considerando a validade e a fidelidade.

Como foi observado na revisão de estudos anteriores acerca dos índices de fidelidade de cada dimensão relativamente a cada versão VIA, o VIA IS original apresentou valores de alfa entre “autorregulação” (.75) e “espiritualidade e sentido de vida” (.90). De acordo com Pereira e Patrício (2013) estes valores correspondem a consistências boas (.70 e .90) e muito boas (.90 e 1), respetivamente.

Observamos ainda que o VIA-IS administrado na Alemanha, e que é utilizado em diversos estudos, apresentou valores idênticos, contudo a dimensão com menor valor de alfa correspondeu à “honestidade” (.71). Porém, a “honestidade” também será uma das dimensões mais baixas no VIA-IS original. Para além disso, a dimensão com maior valor de alfa continuou a ser a “espiritualidade e sentido de vida” com o mesmo valor (.90).

Na versão reduzida de 120 itens (VIA-120), a “bondade” (.67) foi a que apresentou valores mais baixos de consistência interna, contudo continuam a apresentar valores



adequados e a “espiritualidade e sentido de vida” continua mais uma vez a ser a mais elevada (.90).

No VIA Survey-72 original percebemos que os valores foram um pouco mais baixos relativamente às versões anteriores, no entanto, não muito significativos, apresentando a dimensão “liderança” (.60) e ainda logo com (.61) a “honestidade” como corroborava o VIA-120. As dimensões que apresentaram os valores mais elevados foram a “perseverança” o “humor” e a “espiritualidade e sentido de vida” (.87), não variando novamente muito em termos de indicadores sendo todos adequados e as dimensões também vão correspondendo.

Remetendo agora para a tabela 8, o VIA Survey-72 versão portuguesa, apresentou também valores como o esperado, valores de consistência interna por dimensão adequados, em que a dimensão “autorregulação” apresentou valores mais baixos (.58) e de acordo com Pereira e Patrício (2013) valores entre .50 e .60 correspondem a valores fracos, no entanto demonstra ser um valor adequado. As dimensões com valores mais elevados corroboraram os valores quer para o VIA-IS original, quer para o VIA-120 e ainda mais semelhanças coincidem com o VIA Survey-72 original, referindo-nos à dimensão “humor” tendo um valor de (.87), à “perseverança” (.81) e à “espiritualidade e sentido de vida” (.80). Desta forma podemos verificar que todas as versões da escala VIA apresentam valores adequados de consistência interna, por dimensão.

Relativamente à consistência interna para cada um dos fatores (tabela 9), para além de cada dimensão da escala ter mostrado uma fidelidade adequada, por cada um dos 5 fatores extraídos, também assim o apresenta. O fator “forças interpessoais” e o fator “forças intelectuais” apresentaram índices de fidelidade muito bons uma vez que de acordo com Pereira e Patrício (2013) o valor de alfa de ambos se encontra no intervalo entre (.90 e 1), o fator “forças emocionais”, o fator “forças de contenção” e o fator “forças teológicas”, apresentam índices de fidelidade bons uma vez que os valores de alfa se encontram entre (.70 e .90). Assim sendo podemos rejeitar a hipótese nula (H02) que afirma que os indicadores de fidelidade para o VIA Survey-72 não são aceitáveis para a população portuguesa e aceitar a hipótese alternativa (H2) formulada anteriormente, concluindo assim que o VIA Survey-72 versão portuguesa apresenta indicadores adequados de fidelidade.

#### 4.1. Limitações

As limitações deste estudo recaíram pela administração dos instrumentos terem decorrido via online, de forma a que se pudesse chegar ao maior número de indivíduos por todo o país, contudo neste processo só indivíduos com acesso à internet é que poderiam responder. Em relação aos questionários impressos só foram administrados numa zona restrita do norte do país, não abrangendo as restantes zonas, no entanto a amostra foi considerável.

#### 4.2. Conclusão

Com esta dissertação, pretendemos avaliar as características psicométricas do instrumento VIA Survey-72 para a população portuguesa, sendo que este avalia através dos seus itens os construtos forças de carácter e virtudes.

Através da revisão da literatura percebemos que as forças de carácter e as virtudes foram identificadas como características centrais e valorizadas por filósofos morais e pensadores religiosos ao longo do tempo e das culturas em todo o mundo (Peterson, & Seligman, 2004). Para além disso, são características dos indivíduos que se evidenciam no dia-a-dia e se desenvolvem ao longo de toda a vida. Estas podem e devem ser integradas na prática clínica para ajudar os clientes a aliviar o sofrimento e aumentar o bem-estar em vez de simplesmente a prática clínica se focar nos aspetos negativos destes (Boardman & Doraiswamy, 2015). Assim, forças de carácter específicas podem ajudar ao nível da resiliência, do alívio do *stress* que muitas vezes leva a estados de *burnout* em diferentes contextos profissionais, e ainda fortalecer o indivíduo conseguindo que este esteja em florescimento com a vida. Estas forças podem ser desenvolvidas promovendo o autoconhecimento das mesmas, através de terapias como é o caso do *mindfulness*.

Observamos ainda ao longo da introdução que as seis virtudes aglomeram as vinte e quatro forças de carácter e que embora estas sejam características que podem ser observadas em diferentes culturas, são particulares do contexto de cada indivíduo, considerando também os seus valores, atitudes e comportamentos específicos (Park, Peterson, & Seligman, 2006).

Através dos resultados obtidos do instrumento VIA Survey-72 versão portuguesa, e tendo sido este o nosso foco primordial, pode-se concluir que este instrumento, provou ser fiável e uma medida válida de forças de carácter, como indicava a versão original VIA-IS

(McGrath, 2017; Peterson & Seligman, 2004; VIA *Institute on character*, 2001). Será certamente uma contribuição importante para permitir futuras pesquisas acerca do caráter na população portuguesa, ou seja, uma contribuição importante ao nível da investigação. Neste sentido, também, fornece a existência do primeiro estudo das características psicométricas desta versão, pelo que poderá ser uma referência para próximos estudos de validação noutros países. E por fim, contribui para a existência de mais um instrumento validado para a população portuguesa que contribuirá para intervenções na área da psicologia clínica e noutras áreas, sendo qualquer instrumento VIA um instrumento complementar para a avaliação clínica (LaFollete, 2010). Todavia, e relativamente ao uso de qualquer instrumento por parte do psicólogo nas suas intervenções, este uso deve ser mediado, uma vez que, é importante na intervenção por parte do psicólogo olhar para o indivíduo como um todo, um ser biopsicosocial, não devendo ser meramente escravo de um instrumento, mas sim recorrer a diversas formas de avaliação para uma intervenção mais adequada.

## 5. Referências Bibliográficas

- Almeida, L.S. & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação, 5ª ed.* Braga: Psiquilibrios.
- Angst, R. (2009). Psicologia e Resiliência: Uma revisão de literatura. *Psicologia Argumento* 27 (58), 253-260.
- Baer, R.A., & Lykins, L.L.M. (2011). Mindfulness and positive psychological functioning. In K.M. Sheldon, T.B. Kashdan, & M.E. Steger (Eds.). *Designing Positive Psychology: Taking stock and moving forward* (pp.335-348). New-York: Oxford University Press.
- Boardman, S., & Doraiswamy, P.M. (2015). Integrating positive psychiatry into clinical practice. In D.V. Jeste & B.W. Palmer (Eds.). *Positive psychiatry: A clinical handbook*. Arlington (pp.675-683). VA: American Psychiatric Publishing.
- Bruna, M.M.O. (2014). Evaluación de fortalezas humanas en estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid y diferencias de sexo: relación com salud, resiliência y rendimiento académico (Tese de Mestrado). Universidade Complutense de Madrid, Madrid.
- Cintra, C.L., & Guerra, V.M. (2017). Educação Positiva: A aplicação da Psicologia Positiva a instituições educacionais. *Psicologia Escolar e Educacional* 21 (3), 505-514.
- Cunha, M.P., & Rego, A. (2015). As virtudes nas organizações. *Análise Psicológica*, 4, (33), 349-359. DOI: 10.14417/ap.1022.
- Duan, W., & Ho, S.M.Y. (2017). Does Being Mindful of Your Character Strengths enhance psychological wellbeing? A longitudinal mediation analysis. *Journal Happiness Stud.* DOI: 10/1007/510902-017-9864-z.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European Psychologist*, 18, 12-23.
- Gable, S.L., & Haidt, J. (2005). What and (Why) is Positive Psychology?. *Review of general Psychology*, 9, 103-110.
- Gusewell, A., & Ruch, W. (2012). Are emotional strengths emotional? Character strengths and disposition to positive emotions. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 4, 218-239.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies* 14 (3), 965-983.

- Hausler, M., Strecker, C., Hubert, A., Brenner, M., Hoge, T., & Hofer, S. (2017). Associations between the application of signature character strengths, health and well-being of health professionals. *Frontiers in Psychology*, 8 (1307), 1-11.
- Kim, H.R., Kim, S.M, Hong, J.S., Han, D.H., Yoo,S.K., Min, K.J., & Lee, Y.S. (2018). Character strengths as protective factors against depression and suicidality among male and female employees. *BMC Public Health*, 18 (1084), 1-11.
- LaFollete, A.M. (2010). The Values In Actions Inventory of Strengths: A test summary and critique. *Graduate Journal of Counselling Psychology*, 2 (3). Disponível em: <https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1034&context=gjcp>
- Lee, J.H., Nam, S.K., Kim, A.R., Kim, B., Lee, M.Y., & Lee, S.M. (2013). Resilience: A meta-analytic approach. *Journal of counseling & development*, 91, 269-279.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: past, present and (possibel future). *Journal of Positive Psychology*, 1 (11), 3-16.
- Martí, M.L.M., & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being of across the life span: data from a representative sample of German – speaking adults living in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 5 (1253), 1-10.
- Martí, M.L.M., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12 (2), 110-119.
- Montero, I., León, O.G., (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7 (3), 847-862.
- McGrath, R.E. (2014). Scale-and Item-level factor analyses of the VIA Inventory of Strengths. *Assessment*, 21 (1), 4-14. DOI: 10.1177/1073191112450612.
- McGrath, R.E. (2015). Measurement Invariance in Translations of the VIA Inventory of Strengths. *European Journal of Psychological Assessment*. DOI: 10.1027/1015-5759/a000248
- McGrath, R.E. (2017). *Technical report: The VIA Assessment Suite for Adults: Development and initial evaluation*. Cincinnati, OH: VIA Institute on Character.
- McGrath, R.E. (2018). Refining our understanding of the VIA classification: reflections on papers by Han, Miller, and Snow. *The Journal of Positive Psychology*. DOI: 10.1080/17439760.2018.1528382
- McGrath, R.E., & Snyder, C.R. (2000). Classical Sources of Human Strength: revisiting and old home and building a new one. *Journal of social and clinical psychology*, 19 (1), 1-111.

- Niemiec, R.M. (2013). VIA character strengths: Research and practice - The first 10 years. In H.H. Knoop & A. Delle Fave (Eds.), *Well-being and cultures: Perspectives on positive psychology* (pp.11-30) New York: Springer.
- Norrish, J. (2015). *Positive education: The Geelong Grammar School journey*. Oxford: Oxford University Press.
- Norrish, J.M., Williams, P., Connor, M., & Robinson, J. (2013). Na applied Framework for positive education. *International Journal of Wellbeing*, 3 (2), 147-161.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). *Código Deontológico*. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Paludo, S., & Koller, S.H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *SciELO*, 17 (36), 9-20. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a02.pdf>
- Pereira, A., & Patrício, T. (2013). *Guia prático de utilização do SPSS: análise de dados para ciências sociais e psicologia*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and classification*. Oxford: American Psychological Association.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M.E.P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 17-26.
- Peterson, C., Park, N., Pole, N., D'Andrea, W., & Seligman, M.E.P. (2008). Strengths of character and posttraumatic growth. *Journal of Traumatic stress*, 21 (2), 214- 217.
- Pocinho, M., & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37 (3), 513-528.
- Proyer, R.T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2015). Strengths – based positive psychology interventions: a randomized placebo – controled online trial on long term effects for a signature strengths-vs-a lesser strengths – intervention. *Frontiers in psychology*, 6, 1-14.
- Rashid, T., Anjum, A., Lennox, C., Quinlan, D., Niemic, R.M., Mayerson, D., & Kazemi, F. (2015). *Assessment of character strengths in children and adolescents*. DOI: 10.1007/978-94-007-6398-2\_6.
- Rosa, A., (2016). *The Ethic of Virtues of Alasdair MacIntyre: Implications for Contemporary Morality* (Dissertação de Doutoramento). Universidade Vale do Rio dos Sinos. Porto Alegre
- Ruch, W., Proyer, R.T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2010). Values in Action Inventory of strengths (VIA-IS): adaptation and validation on the

- German version and the development of a peer- rating form. *Journal of individual differences*, 31 (3), 138-149.
- Seibel, B.L., Sousa, D., & Koller, S.H. (2015). Adaptação brasileira e estrutura fatorial da escala 240-item VIA Inventory of Strengths. *SciELO*, 20 (3), 371-383.
- Seligman, M.E.P. (2003). *La autentica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- Seligman, M.E.P. (2005). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. En C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology (1ª Edición)* (pp.3-9). Nueva York: Oxford Library of Psychology.
- Serrano, G., (2017). *Competências diretas e virtudes: um caminho para a excelência*. Business School. Colombia: Universidade de la Sabana.
- Shogren, K.A., Singh, N., Niemiec, R., & Wehmeyer, M.L. (2017). Character Strengths and Mindfulness. *Oxford Handbooks online*. Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199935291.013.77.
- Sheldon, K.M., & King, L.M. (2001). Why Positive Psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Shoshani, A. (2018). Young children's character strengths and emotional well-being: Development of the Character Strengths Inventory for Early Childhood (CSI-EC). *The Journal of Positive Psychology*). DOI: 10.1080/17439760.2018.1424925
- Taille (2000). Para um estudo psicológico das virtudes morais. *Educação e Pesquisa*, 26 (2), 109-121.
- Vázquez, C. (2006). La Psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 1-2.
- VIA Institute on Character (2001). *VIA Assessments Psychometrics*. Disponível em: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments-Psychometrics>.
- Waters,L. (2011). A review of school-based positive psychology interventions. *The Australian Educational and Developmental Psychological*, 28 (2), 75-90.