



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A relação entre a conscienciosidade, a perceção de suporte do companheiro(a) e a produtividade associada ao presentismo entre casais: o papel mediador do *engagement* com o trabalho doméstico.

Ana Catarina de Almeida Correia Leal

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro 2016



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A relação entre a conscienciosidade, a perceção de suporte do companheiro(a) e a produtividade associada ao presentismo entre casais: o papel mediador do *engagement* com o trabalho doméstico.

Ana Catarina de Almeida Correia Leal

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro 2016

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Agradecimentos

Em primeiro lugar, ao meu orientador e professor, Dr. Aristides Ferreira, por toda a disponibilidade, compreensão, apoio, incentivo e, especialmente, por alimentar a minha paixão pela investigação ao longo do desenvolvimento deste trabalho.

A todos os casais, amigos e desconhecidos que se disponibilizaram para participar no presente estudo e que procuraram partilhar o questionário com casais seus conhecidos.

Ao Sidclay Sousa, por me “salvar” ao contribuir para que a realização deste estudo fosse possível. Um obrigada nunca será suficiente!

À minha família, e em especial aos meus pais, por toda a força, incentivo e confiança transmitidos, e por me fazerem acreditar que serei sempre capaz de atingir os meus objetivos.

A todos os meus amigos e colegas, que de alguma forma contribuíram com conselhos, dicas e que sempre responderam às minhas incessantes questões e me apaziguaram o espírito!

À minha família zumbástica, e em especial à minha tia Alexandra, por todas as noites em que dançámos esquecemos os problemas e as preocupações!

E por fim, ao Bernardo, por estar sempre presente, nunca duvidar das minhas capacidades e me dar sempre força para continuar.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Resumo

O presente estudo teve como principal objetivo estudar as relações que se estabelecem entre as variáveis conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico e produtividade no trabalho, associada ao presentismo, baseando-se no processo motivacional do modelo teórico das exigências e recursos do trabalho, entre casais. Com uma amostra de 180 casais heterossexuais portugueses (N=360), em que ambos os membros se encontravam empregados, foi proposto um modelo integrador da realidade em casa, de forma a perceber quais os efeitos dos recursos (pessoais e sociais) na produtividade associada ao presentismo, e qual o efeito mediador do *engagement* na relação entre os recursos e a produtividade. Para testar as hipóteses formuladas foram testados dois modelos: (1) sem mediação; (2) com mediação, através da modelação de equações estruturais. Com base nos resultados foi possível verificar que: (a) quanto maior o grau de conscienciosidade das mulheres, maior o grau de produtividade, apesar de problemas de saúde; e (b) quanto maior a percepção de suporte do companheiro(a), maior o grau de produtividade, apesar de problemas de saúde para homens e mulheres. Foi ainda possível verificar que o *engagement* com o trabalho doméstico medeia a relação entre: (1) a conscienciosidade e a produtividade para as mulheres; e (2) entre a percepção de suporte do companheiro(a) e a produtividade para ambos os membros do casal. No final serão apresentadas algumas limitações, implicações teóricas e práticas e sugestões para futuros estudos na área.

Palavras-Chave: conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Conscientiosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Abstract

This investigation aimed to study the relationships established between the variables conscientiousness, perceived partner support, engagement with the housework and work productivity, associated with presenteeism, based on the motivational process of the job demands and resources theoretical model, among couples. With a sample of 180 Portuguese heterosexual couples (N = 360), where both members of the couple were employed, an integrator model of house reality has been proposed in order to understand the effects of resources (personal and social) on work productivity, despite health problems, and the mediating effect of engagement in the relationship between resources and work productivity. To test the formulated hypotheses were tested two models: (1) without mediation, and (2) with mediation, through modeling of structural equations. Based on the results we verify that: (a) the higher the degree of conscientiousness of women, the greater the degree of productivity, despite health problems; and (b) the higher the perception of partner support, the greater the degree of work productivity, despite health problems for men and women. It was also possible to verify that engagement with the housework mediates the relationship between: (1) conscientiousness and work productivity despite health problems for women; and (2) between perceived partner support and work productivity despite of health problems, for both members of the couple. At the end we will present some limitations, theoretical and practical implications of the study and future research suggestions.

Keywords: conscientiousness, perceived partner support, engagement with the housework, productivity associated with presenteeism

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Índice

Agradecimentos	iv;
Resumo	v;
Abstract	vii;
Introdução	1;
I. O conceito de presentismo	3;
1.1. Perdas de produtividade associadas ao presentismo	5;
1.2. Género e presentismo	6;
II. O modelo das exigências e recursos do trabalho	9;
2.1 O modelo das exigências e recursos do trabalho e o presentismo	12;
2.2. O papel da personalidade – a conscienciosidade como um recurso pessoal	14;
2.3 O papel da percepção de suporte do companheiro(a) – como um recurso social do trabalho doméstico	17;
2.4. O papel mediador do <i>engagement</i> com o trabalho doméstico	20;
III. Método	25;
3.1. Instrumentos de medida	25;
3.2. Validade das escalas	27;
3.3. Participantes	27;
3.4. Procedimento	28;
3.5. Estratégia metodológica	29;
IV. Resultados	31;
4.1. Médias, desvios padrão e correlações de <i>pearson</i> das variáveis em estudo	31;
4.2. Modelação de equações estruturais e teste de hipóteses	31;
V. Discussão	37;

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

5.1. Implicações teóricas	39;
5.2. Implicações práticas	41;
5.3. Limitações e sugestões	43;
5.4. Conclusão	45;
Referências	46;
Anexos	51;
Anexo A	51;

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Índice de quadros

Quadro 1- Médias, desvios padrão e correlações de *pearson* entre as variáveis em estudo ...31;

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo baseado no processo motivacional do modelo JD-R, dos preditores do <i>engagement</i> com o trabalho doméstico e da produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, entre casais heterossexuais	14;
Figura 2 - Modelo de hipóteses da relação entre os recursos (conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, entre homens e mulheres	20;
Figura 3 - Modelo de hipóteses das relações de mediação do <i>engagement</i> com o trabalho doméstico na relação entre a conscienciosidade e a percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, entre homens e mulheres	23;
Figura 4 – Modelo estrutural da relação entre a conscienciosidade, a percepção de suporte do companheiro(a) e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde	33;
Figura 5 – Modelo estrutural da mediação do <i>engagement</i> com o trabalho doméstico, na relação entre os recursos (conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde	35;

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Glossário de siglas

CFI - *Comparative Fit Index*

J-DR – *Job-Demands Resources*

RMSEA - *Root Mean Square Error of Aproximation*

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Introdução

O presentismo é um conceito emergente na literatura organizacional (Johns, 2010), cujo interesse tem aumentado exponencialmente durante as últimas décadas devido ao impacto negativo que problemas de saúde apresentam na produtividade individual no trabalho.

Apesar de vários estudos já se terem debruçado sobre os antecedentes do presentismo, a relação entre as exigências e recursos de trabalho e o presentismo apenas recentemente tem começado a ser estudada. Por exemplo, um estudo realizado por McGregor e colaboradores (2016) demonstrou que o *burnout* e o *engagement* com o trabalho mediavam a relação entre as exigências e recursos do trabalho e o presentismo. Este estudo, baseado no modelo teórico das exigências e recursos do trabalho (*Job Demands-Resources model*; JD-R) de Bakker e Demerouti (2007), comprova a existência de dois processos distintos: (1) de perturbação da saúde – que indica elevadas exigências de trabalho conduzem a um esgotamento de energia e problemas de saúde, e consequentemente a perdas de produtividade, aumentando o risco do presentismo; e (2) motivacional - que defende que os recursos de trabalho, quando disponíveis, apresentam um potencial motivador, atenuando os efeitos nefastos das exigências, promovendo o *engagement* e o bem-estar, e consequentemente a produtividade.

No entanto, surge um crescente interesse em estudar de que forma fatores psicossociais do domínio da família (exigências e recursos) se relacionam com o presentismo e a produtividade associada a este comportamento de comparência ao trabalho. Apesar disto, a literatura sobre o tema é ainda escassa e contraditória. Por exemplo, um recente estudo revela que mulheres com elevado conflito trabalho-família tendem a ir trabalhar mais vezes quando estão doentes (Sendén, Schenck-Gustafsson & Fridner, 2016). Porém a relação entre o presentismo e o conflito família-trabalho não se mostrou significativa. No entanto, um estudo conduzido por Cicei (2012) demonstrou que o conflito trabalho-família, em ambas as suas direções (*i.e.*, interferências do trabalho-na-família e da família-no-trabalho) surgem como importantes preditores do presentismo laboral (Cicei, 2012). Para além disto, o interesse no estudo da relação do domínio da família com o presentismo, prende-se ainda com visíveis desigualdades existentes entre homens e mulheres, tanto no que respeita ao papel dos homens e das mulheres no trabalho (Simpson, 1998), assim como na distribuição do trabalho doméstico (Rodrigues, Cunha & Wall, 2015). Vários estudos têm demonstrado que as mulheres tendem a reportar mais dias em que vão trabalhar apesar de não se sentirem bem ou

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

estarem doentes (Aronsson & Gustafsson, 2005; Leineweber, Werterlund, Hagberg, Svedberg, Luokkala & Alexanderson, 2011; Martinez & Ferreira, 2012). Assim, acreditamos que os comportamentos presentistas e as perdas de produtividade associadas a estes poderão ser explicados, não só através de fatores psicossociais pertencentes ao local de trabalho (*e.g.*, culturas de presentismo), mas também devido a fatores pertencentes ao domínio da família. Porém a relação entre exigências e recursos do trabalho doméstico e fenómeno do presentismo ainda não foram amplamente estudadas.

Dito isto, e tendo em conta o potencial do modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007) para a explicação do fenómeno do presentismo, este será usado como base teórica da presente investigação, sendo que nos focaremos unicamente no seu processo motivacional. Assim, o presente estudo irá procurar investigar as relações que se estabelecem entre recursos pessoais - traços de personalidade, em especial a conscienciosidade –, recursos pessoais - percepção de suporte do companheiro(a) -, o *engagement* com o trabalho doméstico e a produtividade no trabalho, associada ao presentismo, entre casais heterossexuais portugueses.

No final serão apresentadas algumas implicações teóricas e práticas dos resultados para a literatura e para a gestão de recursos humanos, limitações e sugestões para futuros estudos na área.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

I. O conceito de presentismo

“Sinto-me doente, mas vou trabalhar.” Esta é uma frase que ilustra uma realidade contemporânea, mas será que estar no local de trabalho quando estamos doentes ou não nos sentimos bem, significa que necessariamente vamos estar a trabalhar e a ser produtivos? Esta questão pode ser respondida com base num fenómeno que cada vez mais assume uma posição de destaque na literatura, designado por presentismo.

O presentismo é um fenómeno prevalente nas organizações mundialmente que apenas no final do século XX ganhou um crescente interesse na comunidade científica, figurando um dos motivos principais das flutuações de produtividade individual no trabalho: as alterações no correto funcionamento (1) fisiológico (*e.g.*, cefaleias, dores crónicas e problemas respiratórios) (2) e/ou psicossomático (*e.g.*, ansiedade, depressão, défice de atenção dos trabalhadores) (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

A pertinência do estudo deste constructo prende-se sobretudo com as manifestas perdas de produtividade associadas a este comportamento (Ferreira, Martinez, Sousa & Cunha, 2010), porém, e contrastando com outros comportamentos de comparência ao trabalho, tais como o absentismo, tem sido pouco estudado e é ainda difícil de medir e analisar (Bierla, Huver & Richard, 2013).

Segundo Hemp (2004), ser presentista significa “estar [fisicamente] no local de trabalho, mas devido a doença ou outra condição médica, ser incapaz de cumprir na totalidade as suas funções e produzir em pleno”, o que geralmente resulta numa redução significativa de produtividade, não só em termos de quantidade de trabalho produzido (ou seja a produção não corresponde àquilo que é expectável em termos de objetivos de trabalho, sobretudo devido a dificuldades de concentração), mas também em termos de qualidade do trabalho produzido (isto é, devido a erros e omissões nos procedimentos de trabalho) (Hemp, 2004; Martinez et al., 2007).

De acordo com Johns (2010), na literatura surgem duas perspetivas teóricas interdependentes associadas ao fenómeno do presentismo, uma dominante entre a comunidade de investigadores britânicos e europeus, e outra dominante entre investigadores norte-americanos. Enquanto a perspetiva da escola europeia se baseia, essencialmente, em compreender quais as causas associadas ao presentismo, explorando os fatores que conduzem à decisão de se ir trabalhar apesar de estar doente. A escola norte americana preocupa-se principalmente com a forma como a doença impacta na produtividade no trabalho, ou seja,

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

foca-se mais nas consequências negativas, nomeadamente nas perdas de produtividade no trabalho, resultantes da doença (Johns, 2010; Gosselin, Lemyre & Corneil, 2013).

Derivadas das perspetivas supramencionadas, surgiram diversas definições na comunidade científica para o conceito de presentismo. Até aos anos 70, o conceito de presentismo é descrito como um antónimo literal do conceito de absentismo, isto é, ser absentista significava não ir trabalhar (Johns, 2010), e ser presentista significava demonstrar assiduidade, isto é, comparecer de forma regular e continua, ao trabalho em níveis excelentes (Canfield & Soash, 1955), ou seja estar presente no trabalho, como oposto a estar ausente (Smith, 1970). Contudo, a definição do conceito de presentismo mais consensual e empregue na literatura, que emergiu no início do século XXI por investigadores das áreas organizacionais e da saúde ocupacional, é proposta por Aronsson, Gustafsson e Dallner, (2000), que o definem como o ato de ir trabalhar apesar de se estar doente (fisicamente ou psicologicamente), existindo a possibilidade de pedir uma licença médica.

Apesar da definição supramencionada não indicar motivos ou consequências deste comportamento de comparência ao trabalho, segundo Johns (2010) estes devem ser estabelecidos através de evidências empíricas. Um estudo realizado por Ozminkowski, Goetzel e Long (2003), demonstrou que os trabalhadores podem estar presentes no seu local de trabalho mas não conseguirem estar totalmente focados nas suas tarefas devido a problemas de saúde, apresentando assim índices de produtividade indesejáveis. Dito isto, do ponto de vista do trabalhador, o presentismo ganha uma forte importância na medida em que pode intensificar problemas de saúde existentes, prejudicar a qualidade de vida no trabalho e conduzir a sensações de ineficácia no trabalho devido a baixa produtividade (Johns, 2010).

No entanto, e apesar do presentismo ser atualmente um fenómeno de interesse entre investigadores de diferentes áreas, a maioria da investigação tem sido realizada em países como os Estados Unidos da América, o Canadá e a Austrália (Cooper & Dewe, 2008), sendo que na Europa, nomeadamente em Portugal, são ainda escassos os estudos efetuados (Martinez & Ferreira, 2012). Para o presente estudo iremos adotar as linhas orientadoras da perspetiva norte americana, focando-nos essencialmente em fatores do domínio da família, que poderão estar associados a perdas de produtividade no local de trabalho, na presença da doença.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

1.1. Perdas de produtividade associadas ao presentismo

Shamansky (2002) defende que todas as condições de saúde relacionadas com o presentismo conduzem a reduções nos níveis de produtividade, uma vez que este é considerado um comportamento de risco para os trabalhadores, na medida em que ao adiarem a recuperação de condições de saúde menos graves, estas podem evoluir potenciando o aparecimento de doenças de maior gravidade. Para além disto, o presentismo é um comportamento de risco para as empresas uma vez que apresenta consequências negativas para as mesmas. Por um lado porque a presença da doença reduz o desempenho individual dos trabalhadores, exigindo um esforço extra por parte destes para alcançar níveis de desempenho próximos dos que teriam na ausência da doença. Por outro lado porque o desempenho coletivo pode diminuir devido às tentativas dos trabalhadores despendem o seu tempo a ajudar colegas doentes ou porque trabalhadores doentes podem transmitir doenças infecciosas para os seus colegas e/ou clientes (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009).

Devido a isto, o presentismo tem assumido uma posição de forte interesse para a investigação e para as organizações, uma vez que acarreta mais custos e perdas económicas do que, por exemplo, outras fontes de custos indiretos (*e.g.*, absentismo) ou fontes de custos diretos, (*e.g.*, tratamentos médicos) (Ferreira et al., 2010).

Para ilustrar esta realidade Goetzel, Ozminkowski, Sederer e Mark (2002), ao analisarem os custos diretos e indiretos das despesas com cuidados de saúde estimaram perdas de produtividade anuais na ordem dos 180 mil milhões de dólares.

Na mesma linha, Hemp (2004) conduziu um estudo que demonstrou que os custos indiretos, isto é, com o presentismo, absentismo e incapacidade de longo ou curto prazo, representam 76% dos custos financeiros totais com a saúde dos trabalhadores, sendo que desses 76%, 63% dos custos devem-se ao presentismo, em contraste com o absentismo que apenas representa 6% dos custos totais.

Assim, segundo Johns (2010), é consensual na literatura que o presentismo é responsável por mais perdas de produtividade que o absentismo. Dito isto, metaforicamente, é possível afirmar a existência de um efeito “*iceberg*”, em que a parte mais visível das perdas de trabalho (absentismo) é excedida pela parte submersa (presentismo). No entanto, do ponto de vista organizacional, o presentismo é relativamente invisível, em comparação com o absentismo, mais difícil de medir e analisar, o que torna a sua gestão uma importante fonte de vantagem competitiva para as empresas (Hemp, 2004).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Apesar do presentismo ser ainda um conceito de difícil mensuração, geralmente a frequência deste comportamento de comparência ao trabalho é medida através de uma questão como a seguinte: “No último ano, quantas vezes foi trabalhar, apesar de sentir que deveria ter pedido uma licença médica, devido ao seu estado de saúde?” (Aronsson et al., 2000). No que respeita a perdas de produtividade, segundo Goetzel e colaboradores (2004), os instrumentos atuais de medida de perdas de produtividade associadas ao presentismo não costumam focar condições médicas específicas. Entre os mais usados podemos focar, por exemplo, a versão reduzida da *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6), que será utilizada na presente investigação. É composta por seis itens aos quais os respondentes indicam, numa escala de resposta tipo *Likert* de cinco pontos (de 1- discordo totalmente a 5 - concordo totalmente), o seu grau de concordância ou discordância. O SPS-6 mede dois componentes distintos: (1) trabalho completado e (2) distração evitada. Estas duas dimensões avaliam as perdas de produtividade organizacional em função de sintomas físicos e psicológicos diversos (Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger, Turpin, Hackleman, Gibson, Holmes & Bendel, 2002; Ferreira et al., 2010).

Ainda no que respeita a perdas de produtividade, segundo Johns (2010), no seu modelo dinâmico do presentismo e do absentismo, para além da natureza da doença, existem fatores do contexto de trabalho (*e.g.*, exigências de trabalho, cultura de presentismo/absentismo) e fatores pessoais (*e.g.*, personalidade, género), que podem influenciar a escolha da adoção de comportamentos absentistas ou presentistas. No presente estudo o género surge como um fator pessoal, cuja relação com o presentismo ganha um especial interesse devido às perdas de produtividade associadas ao facto de se ir trabalhar quando se está doente, sendo que de acordo com Boles, Pelletier & Lynch (2004) as mulheres sofrem, consideravelmente, mais perdas de produtividade devido ao absentismo e ao presentismo que os homens.

1.2. Género e presentismo

No que se refere a comportamentos de comparência ao trabalho, segundo Johns (2010), o género surge como uma variável pessoal essencial para a explicação dos fenómenos de absentismo e presentismo associados a condições de saúde. Especialmente no que respeita ao presentismo, estudos demonstram que este comportamento varia consoante o género. Por exemplo, Aronsson e Gustafsson (2005) demonstraram que as mulheres tendem a reportar

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

níveis mais elevados de presentismo que os homens. Resultados semelhantes foram encontrados por Leineweber, e colaboradores (2011), com uma amostra predominantemente masculina, onde as mulheres reportaram níveis mais elevados de presentismo. Também Martinez & Ferreira (2012), no seu estudo com 296 enfermeiros portugueses, verificaram que as mulheres são mais propensas a ir trabalhar, apesar de estarem doentes ou não se sentirem bem.

Segundo Simpson (1998), estes resultados poderão ser fruto da existência de culturas de presentismo baseadas na competitividade, que são dominadas por gestores do sexo masculino, e que incentivam os indivíduos a trabalhar um número elevado de horas como forma de demonstrar um visível compromisso com o trabalho e maximizar as oportunidades de carreira e progressão na organização. Ou seja, o indivíduo está presente no seu local de trabalho quando devia estar em casa, devido a doença ou porque trabalhou demasiadas horas e já não está a ser produtivo. Porém, trabalhar para além do horário de trabalho pode potenciar o aparecimento de consequências negativas (*e.g.*, condições de saúde) que podem ser prejudiciais não só para o indivíduo, como para a organização.

Apesar deste comportamento contra produtivo surgir como tipicamente masculino, as mulheres, como tentativa de resistência e integração nestas culturas competitivas dominadas pelo sexo masculino, tendem a adotá-lo. Isto acontece devido ao facto de existirem ainda visíveis desigualdades entre o papel dos homens e das mulheres no trabalho, e dos homens tenderem a criar ambientes em que as mulheres têm dificuldade em progredir (Simpson, 1998). Assim, segundo Martinez & Ferreira (2012), estes níveis mais elevados de presentismo associados às mulheres podem ser explicados com base na pressão social a que estas são sujeitas para manterem altos níveis de desempenho tanto no domínio do trabalho como no domínio da família. Porém este comportamento pode conduzir a consequências negativas. Um recente estudo conduzido por Sendén e colaboradores (2016) demonstrou também que as mulheres tendem a reportar níveis mais elevados de presentismo que os homens, e que a relação entre o género e o presentismo é mediada pelo conflito trabalho-família, sendo que mulheres que reportam níveis mais elevados de conflito trabalho-família tendem a ir trabalhar mais vezes quando estão doentes. Simpson (1998) demonstrou ainda que mulheres casadas e com filhos tendem a referir mais que as elevadas horas de trabalho surgem como uma pressão, em comparação com mulheres solteiras ou casadas sem filhos.

Estas evidências poderão ainda ser explicadas devido ao facto de as mulheres sofrerem consideravelmente mais de condições médicas fortemente associadas aos comportamentos

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

presentistas, tal como a depressão e a enxaqueca (e.g., Burton et al. 2002, citado por Johns, 2010), estarem representadas em maioria em profissões mais associadas a comportamentos presentistas (Aronsson & Gustafsson, 2005), como são exemplos os setores da saúde e da educação (e.g., Aronsson et al., 2000), assim como devido à falta de remuneração de ausências ao trabalho devido a doença, onde as mulheres são mais afetadas (Lovell, 2004).

Porém, apesar destas evidências, Johns (2010) enfatiza a necessidade de se estudar de forma sistemática a associação entre o fenómeno do presentismo e o género, uma vez que esta não tem sido um interesse central na literatura. Dito isto, para estudar de que forma o género e o presentismo se relacionam, baseámo-nos no modelo concetual de Bakker e Demerouti (2007), das exigências e recursos do trabalho. Este modelo tem sido recentemente utilizado para estudar de que forma o *burnout* e o *engagement* com o trabalho mediam a relação entre exigências e recursos deste, e o presentismo (e.g., McGregor et al., 2016).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

II. O modelo das exigências e recursos do trabalho

Como base teórica da presente investigação utilizámos o modelo de exigências e recursos do trabalho (*Job Demands-Resources model*; JD-R, Bakker & Demerouti, 2007). O modelo JD-R é um modelo teórico que propõe processos através dos quais aspetos do domínio do trabalho afetam a energia, saúde e motivação dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2007). Durante a última década o número de estudos com o modelo JD-R aumentou exponencialmente, sendo este amplamente usado para compreender, explicar e prever o bem-estar dos colaboradores (*e.g.*, saúde, *engagement*, *burnout*) e consequentemente o desempenho no trabalho (Bakker & Demerouti, 2014).

A flexibilidade do modelo conceptual de Bakker e Demerouti (2007; 2014) é uma das razões da sua popularidade, uma vez que pressupõe que todas as profissões têm as suas próprias causas de bem-estar do trabalhador, que podem ser classificadas em duas grandes categorias: (1) as exigências do trabalho - que pressupõem um esgotamento de energia e a conduzem a problemas de saúde -; e (2) os recursos do trabalho - que têm um potencial motivador, na medida em que, se existirem, atenuam os efeitos nefastos das exigências e promovem o *engagement* e o bem-estar. Assim, o modelo JD-R pode ser aplicado em qualquer ambiente de trabalho ou profissão.

Mais especificamente, as exigências de trabalho referem-se a aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho (*e.g.*, elevada sobrecarga de trabalho, interações emocionalmente exigentes, conflito trabalho-família, insegurança no trabalho, horário de trabalho irregular, *bullying*) que exigem esforço físico e/ou psicológico, e como tal, se encontram associadas a custos físicos e psicológicos para o indivíduo (Demerouti, Bakker, Naschreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Segundo Meijman & Mulder (1998), as exigências de trabalho tornam-se nefastas quando atender às mesmas requer um nível de esforço elevado por parte do trabalhador, que conduz a um esgotamento de energia do qual este não é capaz de recuperar de forma adequada.

Por outro lado, os recursos de trabalho referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho (*e.g.*, suporte social, *feedback* associado ao desempenho, liderança de qualidade, oportunidades de desenvolvimento e formação), que são: (a) funcionais na realização dos objetivos do trabalho; (b) reduzem as exigências do trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados, ou (c) estimulam o crescimento

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti & Euwema, 2005).

Para além destes, é importante focar ainda os recursos pessoais, isto é de cada indivíduo, que foram adicionados posteriormente ao modelo conceptual original, e que de acordo com Hobfoll, Johnson, Ennis e Jackson (2003), se baseiam-se em autoavaliações positivas que se encontram relacionadas à resiliência e se referem à capacidade dos indivíduos para controlar e impactar no ambiente com sucesso. Ainda no que se refere a recursos pessoais, alguns estudos têm vindo a incorporar a personalidade no modelo JD-R, devido aos potenciais efeitos dos traços de personalidade no *burnout* e no *engagement* associados ao trabalho. Por exemplo, a meta análise de Alarcon, Eschleman e Bowling (2009), demonstra como alguns traços de personalidade (conscienciosidade, extroversão, estabilidade emocional, amabilidade) se encontram negativamente relacionados com o *burnout*. Ainda de acordo com Alarcon e colaboradores (2009), também traços de personalidade como por exemplo a autoestima, a autoeficácia, o locus de controlo, a afetividade positiva, o otimismo e a proatividade se encontram significativamente relacionados com o *burnout*. Estes resultados indicam que indivíduos que apresentam níveis mais elevados nestes traços acreditam ter controlo sobre o seu trabalho e, como tal, são capazes de lidar melhor com as suas exigências de trabalho. A personalidade apresenta ainda um papel importante no que respeita ao *engagement* com o trabalho, sendo que, por exemplo Mäkikangas, Feldt, Kinnunen e Mauno (2013), defendem que a estabilidade emocional, a extroversão e a conscienciosidade se encontram consistentemente relacionadas com um elevado *engagement* com o trabalho.

Segundo o modelo JD-R as exigências e recursos do trabalho surgem como desencadeadores de dois processos independentes, são estes: (1) um processo de perturbação da saúde e (2) um processo motivacional, que podem ser usados para explicar a relação entre fatores do domínio do trabalho e o *burnout* e o *engagement* com o trabalho. De acordo com Bakker e Demerouti (2014), vários estudos baseados no modelo JD-R demonstram que este tem a capacidade de prever resultados organizacionais importantes. Por exemplo, segundo Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) no seu estudo com professores finlandeses, demonstraram que o *burnout* mediava o efeito das exigências de trabalho sobre os problemas de saúde, e que o *engagement* com o trabalho mediava o efeito dos recursos do trabalho sobre o compromisso organizacional. Assim, enquanto as exigências do trabalho são preditores de resultados nefastos, tais como o *burnout* - e especificamente a exaustão - e problemas de saúde, os recursos de trabalho são geralmente preditores de prazer, motivação e *engagement*

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

no trabalho (Bakker & Demerouti 2007; 2014). A explicação destes dois efeitos reside no facto das exigências de trabalho exigirem elevados níveis de esforço e consumirem recursos energéticos, enquanto os recursos satisfazem necessidades psicológicas básicas, como as necessidades de autonomia, relacionamento e competência (Bakker, 2011).

Ainda segundo o modelo J-DR, as exigências e os recursos do trabalho, ainda que iniciem diferentes processos, apresentam também efeitos conjuntos, interagindo na previsão do bem-estar no trabalho e, influenciando indiretamente o desempenho (Bakker & Demerouti, 2014). Um dos efeitos descritos na literatura revela que os recursos podem atenuar o impacto negativo das exigências. Vários estudos suportam esta premissa, de que recursos do trabalho, tais como o suporte social, a autonomia, a avaliação de desempenho e as oportunidades de desenvolvimento, podem diminuir o impacto das exigências do trabalho, e consequentemente o *burnout* (e.g., Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005), uma vez que estimulam e inspiram os trabalhadores (McGregor, Magee, Caputi & Iverson, 2016). Assim, quando existem recursos de trabalho disponíveis, os trabalhadores estão mais propensos a dedicar o seu tempo e esforço para alcançar objetivos no trabalho. Segundo este processo motivacional, a presença de recursos de trabalho desencadeia emoções positivas, que quando percecionadas a longo prazo resultam em níveis mais elevados de *engagement* com o trabalho (Demerouti & Bakker, 2011).

Outro efeito descrito na literatura demonstra que quando as exigências de trabalho são elevadas, podem amplificar o impacto dos recursos de trabalho, tendo um efeito mais positivo na motivação e envolvimento dos trabalhadores. Por exemplo, no estudo de Bakker, Van Veldhoven e Xanthopoulou (2010), foi possível verificar que os níveis de prazer na realização das tarefas e de compromisso organizacional, relatados pelos trabalhadores, eram mais elevados quando estes eram confrontados com tarefas estimulantes e desafiantes e quando tinham recursos suficientes disponíveis (e.g., *feedback* relativo ao desempenho, boas relações com os colegas de trabalho).

Apesar de existirem atualmente diversos estudos baseados no modelo J-DR são ainda escassos os estudos que se debruçam sobre de que forma as exigências do trabalho, e especificamente os recursos disponíveis se relacionam com o presentismo. É nesta relação que o presente estudo se irá focar essencialmente.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

2.1.O modelo das exigências e recursos do trabalho e o presentismo

A relação entre as exigências e recursos de trabalho e o presentismo apenas recentemente tem começado a ser estudadas (e.g., Demerouti et al., 2009; McGregor et al., 2016). Um recente estudo, conduzido por McGregor e colaboradores (2016), demonstrou que o *burnout* e o *engagement* com o trabalho mediavam a relação entre as exigências e recursos do trabalho e o presentismo. De acordo com o modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), as elevadas exigências experienciadas pelos participantes poderão ter levado a um esgotamento de energia que apresentou consequências negativas para os mesmos, tais como sensação de cansaço e exaustão como consequência do elevado esforço despendido para as suprimir (McGregor et al., 2016). Porém, e de acordo com o processo de perturbação da saúde inerente ao modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), um aumento da exaustão poderá conduzir a perturbações na condição física e mental dos indivíduos, que consequentemente poderão levar a perdas de produtividade e aumentar o risco do presentismo. Por outro lado, os (Bakker & Demerouti, 2007) resultados demonstraram que os recursos (e.g., suporte social e uma liderança de qualidade) atuam como fatores positivos do local de trabalho, e que quando experienciados podem apresentar um efeito motivador que resulta num aumento do *engagement* com o trabalho, devido ao facto dos indivíduos se sentirem valorizados e apreciados (McGregor et al., 2016), e consequentemente da produtividade.

No entanto, poucos estudos se têm centrado na forma como o domínio da família pode influenciar os comportamentos presentistas no local de trabalho. Por exemplo, Cicei (2012), no seu estudo exploratório com 126 colaboradores de organizações romenas, demonstrou que o conflito trabalho-família (em ambas as suas direções, *i.e.*, interferências do trabalho-na-família e da família-no-trabalho) se encontra positivamente relacionado com o presentismo laboral. Ou seja, indivíduos que sofrem de conflito família-trabalho tendem a relatar um maior número de dias em que foram trabalhar, apesar de estarem doentes ou não se sentirem bem. Porém a literatura sobre o tema não é consensual. Um recente estudo, demonstrou que as mulheres tendem a reportar níveis mais elevados de presentismo que os homens, e que a relação entre o género e o presentismo é mediada pelo conflito trabalho-família (Sendén, et al., 2016). Ou seja, que mulheres que reportam níveis mais elevados de conflito trabalho-família, tendem a ir trabalhar mais vezes quando estão doentes. Porém, e apesar destes resultados demonstrarem claras diferenças de género no que respeita ao presentismo e ao

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

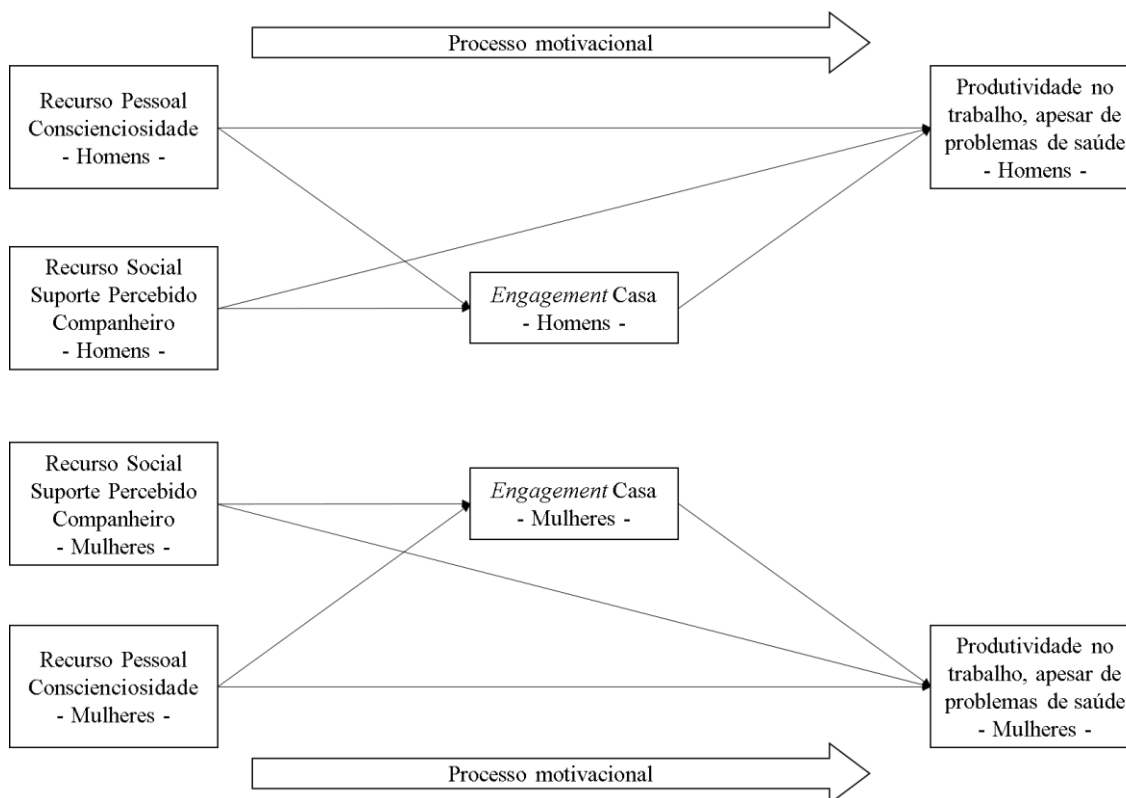
conflito trabalho-família, estes resultados apenas foram significativos para interferências do trabalho-na-família. Dado: (1) o caráter exploratório do estudo conduzido por Cicei (2012); e (2) os resultados contraditórios encontrados no que respeita aos efeitos que o domínio da família apresentam nos comportamentos presentistas e a ausência de estudos nesta área, surge um interesse reforçado em perceber de que forma fatores psicossociais (i.e., exigências e recursos) do domínio da família se poderão relacionar com a produtividade associada ao presentismo.

No presente estudo procuramos analisar de que forma recursos disponíveis em casa operam sobre a produtividade associada ao presentismo. Tendo em conta o potencial do modelo J-DR para a explicação do fenómeno do presentismo, este será usado como base teórica da presente investigação, sendo que nos focaremos unicamente no processo motivacional descrito neste. Assim, centrar-nos-emos na forma como os recursos – neste caso os traços de personalidade conscienciosos e a percepção de suporte do companheiro(a) – se relacionam com o *engagement* em casa (i.e., com o trabalho doméstico) e consequentemente com a produtividade no local de trabalho, apesar de problemas de saúde. Estes recursos foram escolhidos por serem versões semelhantes de antecedentes-chave do *engagement* com o trabalho, e que acreditamos possuírem fortes implicações para a produtividade associada ao presentismo.

Dito isto, o nosso contributo para a compreensão das perdas de produtividade devido ao presentismo baseou-se na construção de um modelo para a díade casal, baseado no processo motivacional descrito no modelo concetual JD-R e em evidência empírica que relaciona o *engagement* com o presentismo (ver figura 1).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Figura 1 - Modelo baseado no processo motivacional do modelo JD-R, dos preditores do *engagement* com o trabalho doméstico e da produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, entre casais heterossexuais.



2.2.O papel da personalidade – a conscienciosidade como um recurso pessoal

Para a presente investigação a relação entre a personalidade e: (1) o *engagement* em casa (*i.e.*, com o trabalho doméstico e (2) a produtividade, apesar de problemas de saúde (*i.e.*, associada ao presentismo), será estudada através do modelo dos cinco fatores da personalidade (*big five*) conceptualizado por Costa e McCrae (1992).

Desde o início dos anos 90 que o modelo dos cinco fatores da personalidade tem sido amplamente usado na literatura para estudar a relação entre a personalidade e comportamentos relacionados com o trabalho (Salgado, 2002). Assim, é considerado uma teoria explicativa e preditiva da personalidade humana e das suas relações com o comportamento (Garcia, 2006), e representa uma estrutura de traços de personalidade que pode ser medida através do *Neo-Personality Inventory Revised* (NEO-PI-R; McCrae & Costa, 1997). De acordo com McCrae e

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Costa (1997), o NEO-PI-R conceptualiza assim a personalidade em cinco grandes dimensões (*big five*): neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade.

Segundo Matthews e Deary (1998), a personalidade, e especificamente os *big five*, não só influenciam padrões de comportamento, assim como a interpretação de situações objetivas em diversos domínios da vida, como são exemplos o trabalho e a família.

A eficácia da taxonomia dos cinco fatores da personalidade, e especialmente do constructo da conscienciosidade, na previsão do desempenho individual tem sido consistentemente demonstrada (Barrick & Mount, 1991). Ainda segundo Barrick e Mount (1991) e Salgado (1997) a conscienciosidade consiste num dos melhores preditores do desempenho profissional nos EUA e na Europa. Dito isto, a conscienciosidade, dimensão que será alvo de estudo na presente investigação, segundo Costa e McCrae (1992) está relacionada com diferenças individuais no que respeita ao planeamento, à organização e à realização de tarefas. Ainda segundo os mesmos autores, indivíduos com níveis elevados de conscienciosidade tendem a ser determinados, pontuais, confiáveis, organizados, demonstram força de vontade, e, geralmente, alcançam sucesso a nível académico e profissional. Por outro lado, indivíduos com baixos níveis de conscienciosidade tendem a demonstrar indiferença em trabalhar em direção a metas, tendem a ser descuidados, preguiçosos, sem objetivos e não confiáveis.

No que respeita a diferenças de género, apesar destas não serem consistentes entre culturas e tipicamente não apresentarem diferenças significativas, segundo Weisberg, DeYoung e Hirsh (2011), as mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de conscienciosidade que os homens, especialmente no que respeita ao cumprimento de responsabilidades e à autodisciplina.

Focando a relação entre a conscienciosidade e o trabalho, de acordo com a teoria da conscienciosidade no trabalho de Ones e Viswesvaran (1996, citados por Salgado, 2002), indivíduos um grau elevado de conscienciosidade demonstram níveis mais elevados de produtividade no trabalho, em contraste com indivíduos menos conscienciosos porque: (a) despendem mais tempo nas tarefas que realizam, (b) adquirem mais conhecimento sobre o trabalho, (c) estabelecem objetivos de forma autónoma e persistem em alcança-los, (d) ultrapassam as exigências do seu papel no local de trabalho, e (e) evitam comportamentos contra produtivos no local de trabalho. Para além disto, indivíduos com elevada conscienciosidade tendem a reportar menos *burnout* (e.g., Alarcon et al., 2009), uma vez que são capazes de lidar de forma mais eficaz com as exigências do seu trabalho.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Focando o domínio da família, indivíduos mais conscienciosos tendem a gerir de forma mais eficaz o seu tempo, responsabilidades, tarefas e conflitos que surgem entre os domínios do trabalho e da família, e consequentemente encontram-se menos propensos a reportar conflito trabalho-família em ambas as direções. Ou seja, comportamentos tipicamente conscienciosos, tais como o planeamento cuidadoso, a boa organização e uma eficiente gestão de tempo poderão permitir ao indivíduo cumprir mais tarefas no seu tempo disponível, o que poderá reduzir pressões de papéis incompatíveis e, possivelmente, reduzir o *stress* e a tensão, e consequentemente o conflito entre papéis (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Ainda segundo Wayne e colaboradores (2004), no seu estudo, demonstraram que a conscienciosidade se encontrava relacionada com ambas as direções do conflito, sendo que pessoas com níveis mais altos de conscienciosidade experienciaram menos conflito trabalho-na-família e família-no-trabalho. Apesar de indivíduos conscienciosos tenderem a trabalhar arduamente para alcançarem os seus objetivos em ambos os domínios, família e trabalho, o que poderia aumentar a oportunidade para o conflito, o facto de serem eficientes e organizados (McCrae & Costa, 1991) pode permitir-lhes realizar as tarefas de ambos os papéis com menos conflitos interpapel. Assim, indivíduos conscienciosos são capazes de cumprir com sucesso as suas tarefas em menos tempo, estando menos preocupados com o trabalho enquanto estão em casa, e vice-versa. Ou seja, os traços de personalidade conscienciosos podem permitir uma maior separação entre os domínios do trabalho e da família (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

Dito isto, tendo em conta o modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007) e a perspetiva teórica da conservação dos recursos – que enfatiza a importância dos recursos para evitar o *burnout* e, em particular a exaustão (Hobfoll & Shirom, 2001) -, a conscienciosidade age como um recurso pessoal que: (a) permite aos colaboradores estabelecer objetivos de alto desempenho e (b) alocar de forma eficaz outros recursos (*e.g.*, pessoais, físicos, sociais ou organizacionais; Bakker e Demerouti 2007; 2014) disponíveis, e consequentemente conservar energia e reduzir a exaustão associada a elevadas exigências de trabalho (Perry, Witt, Penney & Atwater, 2010), assim como associada a problemas de saúde.

Porém, apesar dos efeitos dos recursos pessoais no trabalho serem atualmente amplamente estudados, são ainda escassos os estudos sobre os efeitos destes recursos, nomeadamente da conscienciosidade, na gestão dos recursos disponíveis em casa (*e.g.*,

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

suporte social do companheiro(a)) e na produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde.

Assim, inferindo que indivíduos com elevados níveis de conscienciosidade, reportam menos exaustão com o trabalho realizado em casa, propomos as seguintes relações (ver figura 2):

H1- A conscienciosidade dos homens encontra-se positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, dos homens.

H2- A conscienciosidade das mulheres encontra-se positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, das mulheres.

2.3.O papel da percepção de suporte do companheiro(a) – como um recurso social do trabalho doméstico

A percepção de suporte organizacional é um recurso social do trabalho, capaz de atenuar os efeitos dos stressores do trabalho (*e.g.*, exigências do trabalho, elevadas horas de trabalho), que se refere às crenças dos trabalhadores acerca dos valores da sua organização e em que medida a mesma se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dito isto, segundo Santos e Gonçalves (2010), vários estudos demonstram que altos níveis de percepção de suporte organizacional estão associados a resultados positivos ao nível do empenho organizacional, satisfação profissional, bem-estar no trabalho, conduzindo a melhorias no desempenho. Por outro lado, baixos níveis de percepção de suporte organizacional estão associados ao aumento dos sintomas de *burnout* e exaustão (Cropanzano, Howes, Grandley, & Toth, 1997), que segundo o modelo JD-R conduzem a perdas de produtividade. Para além disto, estudos anteriores (*e.g.*, Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009) baseados no modelo JD-R tem demonstrado consistentemente que o suporte social surge como um dos principais recursos do local de trabalho (*e.g.*, Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009), e especificamente o suporte social da organização (*e.g.*, Sulea, Virga, Maricutoiu, Schaufeli, Dumitru & Sava, 2012).

Baseados na definição supramencionada, para a presente investigação consideramos a percepção de suporte do companheiro(a) como um recurso social do trabalho realizado em casa, capaz de atenuar os efeitos das exigências do trabalho doméstico. Assim, definimos a

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

percepção de suporte do companheiro(a) como o conjunto de crenças globais desenvolvidas pelo indivíduo sobre a extensão em que o seu companheiro(a) valoriza as suas contribuições na realização do trabalho doméstico e se preocupa com o seu bem-estar. Este recurso ganha especial importância no presente estudo devido ao seu papel: (1) atenuador das exigências do trabalho doméstico e da exaustão, (2) potencial promotor do *engagement* com o mesmo e, consequentemente, (3) potenciador da produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde.

No que respeita a desigualdades de género na distribuição do trabalho não pago, isto é aquele que tem lugar no interior das famílias e do espaço doméstico (Rodrigues et al, 2015), atualmente, em Portugal, estas são ainda uma realidade. Mais, estas desigualdades figuram como um fenómeno global atual, sendo que em todo o mundo, independentemente de as mulheres serem donas de casa a tempo inteiro ou estarem empregadas fora de casa, são elas que assumem a responsabilidade primária para com o trabalho doméstico, despendendo cerca de 50% mais tempo em tarefas domésticas que os seus maridos (Lindsey, 2016). Ainda segundo Lindsey (2016), de forma global, enquanto os homens realizam tarefas domésticas tradicionalmente masculinas e que tendem a ser sazonais – tais como cuidar do jardim, fazer reparações (*e.g.*, canalização e eletricidade) e manutenção automóvel –, as mulheres assumem uma parcela significativamente maior do trabalho em casa, executando tarefas tradicionalmente femininas – tais como tratar da roupa (*e.g.*, lavar e passar a ferro), fazer limpezas, cuidar de crianças –, e também tarefas que, contemporaneamente, se encontram associadas a ambos os géneros – como por exemplo, cozinhar, ir ao supermercado e cuidar de animais.

Esta realidade de desigualdade de género no que respeita à divisão do trabalho doméstico figura ainda atualmente em Portugal. No âmbito do projeto “O Papel dos Homens na Igualdade de Género” foi inquirida em 2014, uma amostra representativa da população portuguesa (N=1001), sobre o tema “família, trabalho e papéis de género”. Este projeto teve com objetivo fazer o ponto da situação da igualdade de género em Portugal continental em domínios estruturantes da existência de homens e mulheres, tais como o mercado de trabalho, os rendimentos/situação económica, a família e a educação (Rodrigues et al., 2015). Ainda de acordo com os mesmos autores, os resultados deste recente estudo demonstraram que, apesar da crescente participação dos homens na vida familiar, em Portugal, a família constitui ainda um palco de desigualdades de género persistentes, nomeadamente no que respeita ao tempo dedicado: (1) ao trabalho doméstico – com uma média de horas semanais despendidas de 21

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

horas para o sexo feminino, em contraste com apenas oito horas semanais para o sexo masculino; (2) aos cuidados de filhos e outros familiares – com uma média de horas semanais despendidas de 17 horas para o sexo feminino e de nove horas semanais para o sexo masculino (sendo que esta disparidade é explicada devido à amplitude de faixas etárias incluídas neste estudo, sendo que é importante realçar que entre as faixas etárias dos 30-44 anos, onde predominam os cuidados aos filhos, os homens apenas apresentam um défice de quatro horas em comparação com as mulheres; e na faixa etária dos 65 e mais anos onde a assistência a pais e cônjuges se torna mais evidente, com os homens a apresentar apenas uma hora a menos do que as mulheres); e (3) no tipo de tarefas domésticas desempenhadas, que vão de encontro às tendências globais supramencionadas.

Em suma, de acordo com os dados publicados no âmbito deste estudo é possível verificar a existência de uma forte desigualdade de género na distribuição de horas dedicadas ao trabalho doméstico entre a população portuguesa, com os homens a reunir um total de 13 horas semanais, enquanto as mulheres perfazem um total de 30 horas semanais dedicadas a tarefas domésticas e cuidados a familiares (Rodrigues et al., 2015).

Resumindo, no presente estudo consideramos a percepção de suporte do companheiro(a) como um recurso social do trabalho realizado em casa. Inferimos que, dado o seu potencial motivacional, funcionará como um atenuador das exigências do trabalho em casa, diminuindo a exaustão com o trabalho doméstico e, conseqüentemente, diminuindo as perdas de produtividade no local de trabalho, apesar de problemas de saúde.

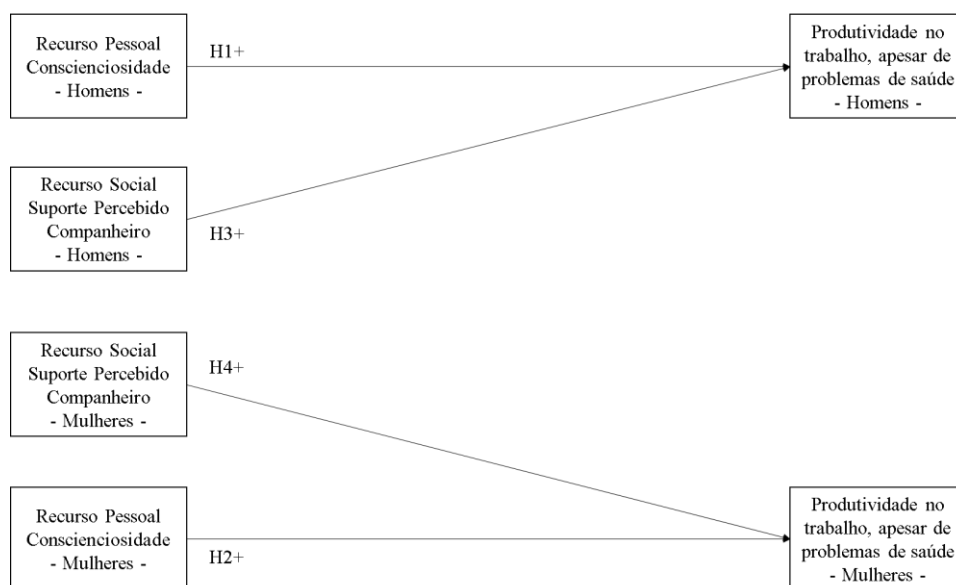
Assim, prevemos que (ver figura 2):

H3- A percepção de suporte do companheiro(a) dos homens encontra-se positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, dos homens.

H4 - A percepção de suporte do companheiro(a) das mulheres encontra-se positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, das mulheres.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Figura 2 - Modelo de hipóteses da relação entre os recursos (conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, entre homens e mulheres.



2.4.O papel mediador do *engagement* com o trabalho doméstico

O *engagement* com o trabalho é um constructo que tem sido amplamente estudado na literatura ao longo das últimas décadas, sendo definido como um estado mental, afetivo-emocional, positivo e enriquecedor relacionado com o bem-estar no trabalho, que é caracterizado por três dimensões: o vigor, a dedicação e a absorção (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Apesar de existirem na literatura diferentes conceptualizações de *engagement* com o trabalho, é consensual que trabalhadores engajados demonstram elevados níveis de energia e identificação com o seu trabalho (Bakker et al., 2008).

Segundo o modelo JD-R, indivíduos engajados com o trabalho sentem uma conexão energética e eficaz com as tarefas inerentes ao seu trabalho e sentem-se capazes de lidar de forma positiva com as exigências associadas às mesmas, sofrendo menos *burnout* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). O *burnout*, e especificamente a exaustão, surgem como parte de

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

um processo de perturbação da saúde. Vários estudos vão de encontro a esta premissa, por exemplo o estudo de Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006), com professores finlandeses, demonstrou que o *burnout* mediava o efeito das exigências de trabalho sobre os problemas de saúde. Outro exemplo é o estudo longitudinal de Demerouti e colaboradores (2009), conduzido durante três anos com 258 enfermeiros holandeses, onde verificaram que elevadas exigências de trabalho se encontram positivamente relacionadas com a exaustão.

Demonstraram ainda que, a longo prazo, a exaustão é um preditor de comportamentos presentistas, que, por sua vez, conduzem a mais exaustão. Estes resultados indicam que a falta de recuperação, após momentos de grande tensão, podem potenciar o aparecimento de problemas de saúde, e consequentemente comportamentos presentistas. Dito isto, a adoção de comportamentos presentistas não é uma estratégia adequada para compensar diminuições no desempenho devido a esgotamentos de energia, uma vez que conduzem a uma maior deterioração da condição física e mental dos trabalhadores, e consequentemente a mais perdas de produtividade. Ou seja, apesar do presentismo ser visto como um sinal de elevado comprometimento com o trabalho, é um comportamento prejudicial, não só para o bem-estar do trabalhador, assim como para a qualidade do trabalho realizado (Demerouti et al., 2009).

Porém, enquanto o *burnout* é parte integrante de um processo de perturbação da saúde, o *engagement*, no modelo JD-R, surge como um importante fator do processo motivacional e promotor da saúde dos trabalhadores. Por exemplo, um estudo realizado com trabalhadores americanos e indianos demonstrou que o *engagement* se encontrava negativamente relacionado com o presentismo. Especificamente, baixos níveis de *engagement* com o trabalho encontravam-se fortemente relacionados com um aumento do presentismo (Garczynski, Waldrop, Rupprecht & Grawitch, 2013).

De acordo com McGregor e colaboradores (2016), o processo motivacional inerente ao modelo JD-R adaptado ao presentismo, é composto pela mediação do *engagement* na relação entre os recursos de trabalho e o presentismo. Assim, a disponibilidade de recursos pode desencadear emoções positivas entre os trabalhadores, aumentando a sua motivação devido ao facto de se sentirem valorizados e apreciados. Se mantida a longo prazo, a sensação de motivação pode aumentar o *engagement* com o trabalho e, consequentemente diminuir os níveis de presentismo e as perdas de produtividade associadas a este comportamento.

No que respeita à relação entre os recursos e o *engagement* com o trabalho, focando o papel da conscienciosidade, de acordo com o estudo de Kim, Shin e Swanger (2009) esta

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

encontra-se positivamente relacionada com o *engagement*, sendo que trabalhadores com elevados níveis de conscienciosidade são caracterizados por elevados níveis de responsabilidade, capacidade de organização e estabilidade, dirigirem a sua energia disponível para a realização do trabalho, assim como para o concluir, e sentem elevados níveis de eficácia profissional. Ainda segundo os mesmos autores, de modo geral, indivíduos com elevados níveis de conscienciosidade apresentam uma elevada motivação para a ambição-realização, i.e., uma forte motivação para atingir objetivos, característica associada ao *engagement* com o trabalho.

Por outro lado, a literatura revela ainda que a percepção de suporte da organização, enquanto recurso do trabalho, se encontra positivamente relacionada com o *engagement* no trabalho (e.g., Bakker & Demerouti; 2007; Schaufeli & Bakker, 2004; Sulea et al., 2012), devido ao seu papel motivacional, uma vez que trabalhadores que percebem que a sua organização se preocupa com o seu bem-estar e desenvolvimento profissional, tendem a demonstrar níveis mais elevados de *engagement*.

O *engagement* com o trabalho é um tema de investigação muito estudado, apresentando atualmente um número elevado publicações, porém, o *engagement* com o trabalho doméstico é um conceito que ainda não foi amplamente estudado. Paralelamente à definição de *engagement* com o trabalho, para a presente investigação propomos que o *engagement* com o trabalho doméstico seja descrito como um estado mental, afectivo-emocional, positivo e enriquecedor relacionado com o bem-estar associado à realização do trabalho doméstico (i.e., tarefas domésticas).

Reforçando a premissa de que os recursos surgem como um atenuador das exigências, à semelhança do que acontece no domínio do trabalho (e.g., Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), em casa os recursos surgem como um atenuador das exigências do trabalho doméstico, que promovem o *engagement* com as tarefas inerentes a este, e que consequentemente aumentam a produtividade. Assim, inferimos que indivíduos engajados com o trabalho doméstico, em contraste com os que sofrem de *burnout*, sentem uma conexão energética e eficaz com as suas tarefas domésticas e sentindo-se capazes de lidar de forma positiva com as exigências associadas às mesmas. Inferimos ainda que, através deste processo motivacional, os indivíduos apresentaram níveis mais baixos de exaustão e consequentemente menos perdas de produtividade no seu local de trabalho, associadas ao presentismo.

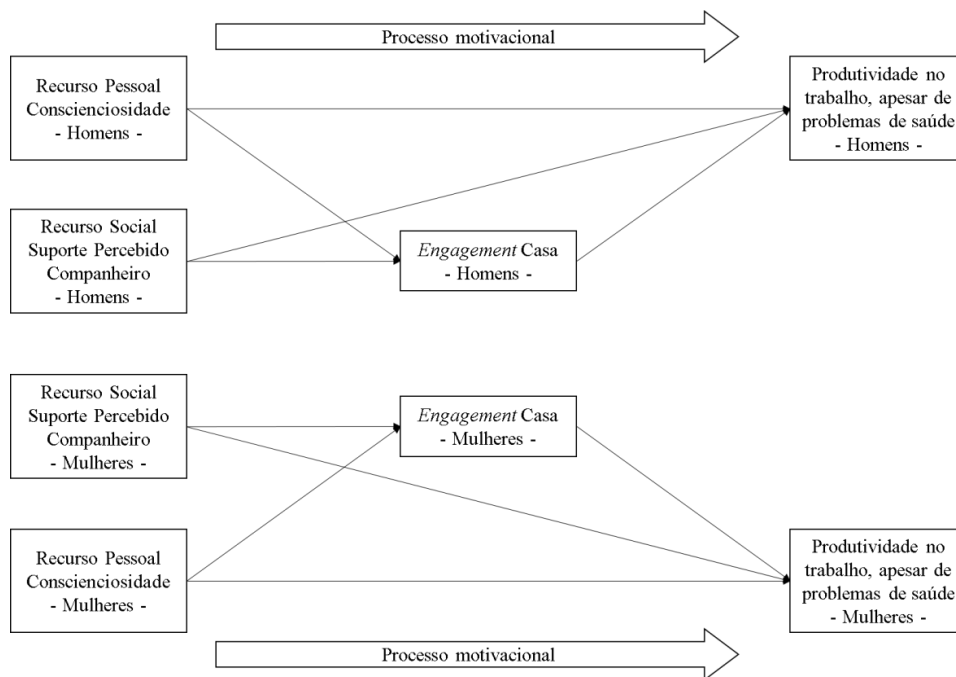
Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Dito isto, propomos as seguintes hipóteses (ver figura 3):

H5 – A relação entre a conscienciosidade e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, é mediada pelo engagement com o trabalho doméstico, para ambos os membros do casal.

H6 – A relação entre a percepção de suporte do companheiro(a) e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, é mediada pelo engagement com o trabalho doméstico, para ambos os membros do casal.

Figura 3 - Modelo de hipóteses das relações de mediação do *engagement* com o trabalho doméstico na relação entre a conscienciosidade e a percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, entre homens e mulheres.



Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

III. Método

3.1. Instrumentos de medida

As variáveis presentes neste estudo foram medidas através de quatro instrumentos quantitativos, aplicados sobre a forma de questionário de autorrelato.

Stanford Presenteeism Scale

A produtividade, apesar de problemas de saúde, foi medida através da versão reduzida da *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6: Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger, Turpin, Hackleman, Gibson, Holmes & Bendel, 2002), na sua versão adaptada à língua portuguesa por Ferreira, Martinez & Cunha (2010).

A SPS-6 é composta por seis itens, cujo formato de resposta se caracteriza por uma escala de *Likert* de cinco pontos, variando de “*discordo totalmente*” até “*concordo totalmente*”. Segundo Ferreira, Martinez, Sousa & Cunha (2010), a escala procura avaliar as perdas de produtividade laboral através de dois fatores distintos, sendo estes: (1) o trabalho completado e (2) a distração evitada. Dito isto, o primeiro fator incide nas causas físicas de presentismo e corresponde à quantidade de trabalho realizado sob efeito das causas de presentismo (e.g., *devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir*). O segundo fator prende-se com aspetos psicológicos e corresponde à quantidade de concentração mobilizada para produzir quando existe um efeito de presentismo (e.g., *apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho*). Os itens dois, cinco e seis, referentes à dimensão distração evitada, foram recodificados.

Através de uma análise por componentes principais (ACP), com rotação *varimax*, foi possível identificar a estrutura bi-fatorial supramencionada. O primeiro fator constituído pelos itens um, três e quatro explica 41.70% da variância total das respostas, e o segundo fator pelos itens dois, cinco e seis, explica 40.13%. No total os dois fatores explicam 81.83% da variância total das respostas. Para efeitos de estudo interessou-nos criar uma medida global de produtividade associada ao presentismo, para este efeito juntámos as duas dimensões da escala SPS-6, de forma a estudar a variável de nível superior “produtividade, apesar de problemas de saúde”, assim, e no que diz respeito à qualidade psicométrica, esta escala revelou uma consistência interna boa ($\alpha=.70$).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Utrecht Work Engagement Scale – adaptação para trabalho doméstico

O *engagement* em casa foi medido através de uma adaptação da versão reduzida da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9: Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), para o trabalho doméstico. Foram utilizados sete itens da UWES-9 (e.g., *diariamente, apeteceu-me participar nas tarefas domésticas*), cujo formato de resposta se caracteriza por uma escala de *Likert* de seis pontos, variando de “*nunca*” até “*sempre*”. No respeito à qualidade psicométrica, esta escala revelou uma consistência interna muito boa ($\alpha=.91$).

Big Five Inventory - factor conscienciosidade

O factor de personalidade conscienciosidade foi medido através do *Big Five Inventory* (BFI-54: John, Donahue & Kentle, 1991). Foram usados quatro itens da escala (e.g., *vejo-me como alguém que é eficiente nas tarefas que realiza*), relativos à dimensão da conscienciosidade, que foram respondidos numa escala de *Likert* de cinco pontos, variando de “*discordo totalmente*” até “*concordo totalmente*”. Os testes à qualidade psicométrica da escala, revelaram uma consistência interna adequada ($\alpha=.67$).

Survey of Perceived Organizational Support – adaptação para companheiro(a)

O suporte percebido do companheiro(a) foi medido através de uma adaptação da versão reduzida do *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS-8: Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986), na sua versão adaptada à língua portuguesa por Santos & Gonçalves (2010). Os oito itens foram respondidos numa escala de *Likert* de sete pontos, variando de “*discordo totalmente*” até “*concordo totalmente*”. Os itens 2, 3, 5 e 7 foram recodificados. A SPOS-8 é composta por duas dimensões: (1) percepção afetiva do suporte organizacional; e (2) a percepção cognitiva do suporte organizacional.

Na adaptação da presente escala para o suporte do(a) companheiro(a), através de uma ACP, foi possível observar uma estrutura bi-fatorial: (1) percepção afetiva do suporte do(a) companheiro(a) (e.g., *o meu companheiro(a) preocupa-se com a minha satisfação em casa*); e (2) percepção cognitiva do suporte do(a) companheiro(a) (e.g., *o meu companheiro(a) ignora os meus protestos*).

O primeiro fator é constituído pelos itens um, quatro, seis e oito e explica 44.74% da variância total das respostas, e o segundo fator pelos itens dois, três, cinco e sete, explica

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

13.70%. No total os dois fatores explicam 58.44% da variância total das respostas. O presente estudo procurou juntar as duas dimensões da escala SPOS-8, de forma a estudar a variável de nível superior “percepção de suporte do companheiro(a)”, assim, e no que diz respeito à qualidade psicométrica, esta escala revelou uma consistência interna boa ($\alpha=.80$).

3.2. Validade das escalas

Para testar a validade das variáveis presentes neste estudo (conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com as tarefas domésticas e produtividade, apesar de problemas de saúde) realizámos uma análise fatorial confirmatória (CFA), através do *software* AMOS. Os resultados demonstram um ajuste na independência dos seis fatores (*engagement* com o trabalho doméstico, conscienciosidade, suporte do companheiro(a) – dimensões afetiva e cognitiva-, produtividade, apesar de problemas de saúde – dimensões trabalho completado e distração evitada -): $\chi^2(260) = 651,660$, $p<.001$, $\chi^2/gl = 2.506$, CFI = .906, RMSEA = .065).

Como foi referido anteriormente, para efeitos de estudo interessou-nos analisar as variáveis de nível superior, sendo que para este efeito juntámos as duas dimensões das escalas bi-fatoriais SPS-6 e SPOS-8. Posteriormente foram ainda criados índices distintos para ambos os membros do casal (homem e mulher).

3.3. Participantes

A presente investigação conta com uma amostra total de 180 díades de casais (casados ou em união de facto), cujos critérios de escolha específicos reuniam as seguintes condições de participação: (a) ambos os membros do casal possuírem nacionalidade portuguesa; (b) manterem uma relação amorosa heterossexual; (c) partilharem a mesma casa, e (d) ambos estarem empregados. Foram excluídos 34 casais por, um ou ambos os membros do casal, não cumprirem as condições supramencionadas e/ou por não corresponderem aos critérios da escala SPS-6.

A idade média dos participantes foi de 42 anos ($M= 41.97$; $DP= 9.76$; Mínimo= 19; Máximo= 62) para os homens e 40 anos ($M= 40.31$; $DP= 9.33$; Mínimo= 18; Máximo= 61) para as mulheres. No que respeita à avaliação do estado geral de saúde, em média tanto os

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

participantes do sexo masculino ($M=3.40$; $DP=0.97$) como os do sexo feminino relatam níveis bons ($M=3.35$; $DP=0.94$).

A maioria dos participantes homens (33.3%) e das mulheres (46.4%) apresentam habilitações literárias ao nível da licenciatura.

No que diz respeito ao trabalho, a amostra incluiu participantes provenientes de diversas categorias profissionais, sendo que, em média, e de acordo com a classificação nacional das profissões, se revelou a seguinte distribuição por sector profissional: 47.6% de especialistas das profissões intelectuais e científicas, 16.4% de técnicos e profissionais de nível intermédio, 12.7% de pessoal dos serviços e vendedores, 8% de trabalhadores não qualificados, 7.4% de operários, artífices e trabalhadores similares, 7.1% de pessoal administrativo e similares, 4.2% de indivíduos pertencentes a quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa, 2% para profissões das forças armadas e 1.7% de operadores de instalações, máquinas e trabalhadores da montagem. Em média, o número de horas de trabalho semanal foi de 42.29 horas ($DP= 11.06$) para os homens e de 40.39 ($DP= 10.04$) para as mulheres.

Em média, nos últimos 6 meses os participantes do sexo masculino foram trabalhar 11.89 dias ($DP=34.50$) e os do sexo feminino 14.4 dias ($DP=36.73$), apesar de estarem doentes ou não se sentirem bem. Devido aos mesmos motivos, em média faltaram apenas 2.84 ($DP=11.31$) e 2.02 ($DP=6.49$) dias respetivamente.

Relativamente à vida familiar, em média, os casais relatam viver juntos há 13.2 anos ($DP=9.96$), e possuem, em média, 1.4 filhos ($DP=1.08$). Em média apresentam um agregado familiar de 3.2 ($DP=0.96$) elementos. 36.5% dos casais relataram ainda contar com a ajuda de empregada(o) doméstica(o). Em média, por semana, o número de horas que a(o) empregada(o) trabalha é de 8.2 ($DP=6.86$), e o número de dias é de 1.9 ($DP=1.23$).

3.4.Procedimento

O presente estudo procura investigar as relações que se estabelecem entre a conscienciosidade, a percepção de suporte do companheiro(a), o *engagement* com o trabalho doméstico e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, entre casais

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

heterossexuais portugueses. Para este efeito foi realizada uma recolha de dados através de um questionário de autorrelato, em uma de duas versões: *on-line* (com recurso à plataforma *Qualtrics*) ou papel, mediante a preferência dos participantes. Foi usado um método de recolha de dados através de duas fontes, com o objetivo de analisar a interdependência entre os membros do casal. Escolhemos ainda este método de forma a diminuir os erros associados ao preenchimento de medidas de autorrelato, tais como a desejabilidade social, a consistência e a aquiescência (Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005). Assim, a cada membro do casal foi solicitado o preenchimento de um questionário igual. Cada questionário foi preenchido de forma individual, sem interferência do outro membro do casal.

Para garantir a realização de uma investigação ética, de acordo com os Princípios Éticos e Código de Conduta da *American Psychological Association* (APA: 2010) e da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP: 2011), antes de iniciar o preenchimento do questionário, a todos os participantes foi providenciada informação acerca dos objetivos do estudo, instruções de preenchimento, do caráter voluntário da participação e assegurada a confidencialidade e o anonimato das informações recolhidas.

Os dados recolhidos foram inseridos numa base de dados e analisados através dos *softwares Statistical Packages for the Social Sciences* (SPSS) e *Analysis of Moments Structures* (AMOS) nas versões 22.

3.5.Estratégia metodológica

Para testar o modelo proposto, recorreremos a uma análise composta por duas fases distintas: (1) testámos os efeitos diretos (das variáveis preditoras (*i.e.*, conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) na produtividade no trabalho, apesar dos problemas de saúde, para homens e mulheres; e (2) testámos os efeitos de mediação do *engagement* com o trabalho doméstico, na relação entre as variáveis preditoras e a produtividade no trabalho, apesar dos problemas de saúde, para homens e mulheres.

Para testar as hipóteses formuladas foi utilizado o método da análise de trajetórias (*path analysis*). Segundo Marôco (2014) a análise de trajetórias permite: (a) estudar relações estruturais entre variáveis manifestas (endógenas e exógenas) a partir da estrutura

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

correlacional observada entre essas variáveis, e (b) é um método particularmente apropriado para testar hipóteses de mediação entre as variáveis.

Os dados foram organizados de forma diádica, ou seja, foram criadas variáveis para cada membro do casal (homem e mulher).

A qualidade do ajustamento dos modelos testados foi avaliada através de três índices de ajustamento, são estes os seguintes: (1) razão qui-quadrado/graus de liberdade (χ^2/gl) avalia a qualidade do modelo per se, sem comparação com outros modelos. De forma geral, estamos perante um ajustamento bom se χ^2/gl inferior a 2-3, aceitável se inferior a 5, e inaceitável para valores superiores a 5; (2) *comparative fit index* (CFI), avalia a qualidade do modelo sob teste relativamente ao modelo com pior ajustamento possível e/ou ao modelo com melhor ajustamento possível, sendo que valores de CFI inferiores a 0.9 indicam um mau ajustamento do modelo, valores entre [0.9; 0.95[indicam um ajustamento bom, valores superiores a 0.95 indicam um ajustamento muito bom, e CFI igual a 1 indica um ajustamento perfeito; e (3) *root mean square error of approximation* (RMSEA) que é um índice de discrepância populacional, em que valores superiores a 0.10 refletem que o ajustamento do modelo é inapropriado, valores entre [0.08; 0.10] indicam um ajustamento medíocre, valores entre [0.05; 0.08[indicam um ajustamento bom, e valores inferiores a 0.05 refletem um ajustamento muito bom (Marôco, 2014).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

IV. Resultados

4.1. Médias, desvios padrão e correlações de *pearson* das variáveis em estudo

A tabela 1 demonstra os valores médios, desvios padrão e intercorrelações das variáveis em estudo.

Quadro 1- Médias, desvios padrão e correlações de *pearson* entre as variáveis em estudo

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1 ConscH	4.17	.59							
2 SupCompH	5.47	.94	.27**						
3 EngCasaH	3.65	1.09	.34**	.31**					
4 ProdTrabH	3.69	.73	.16*	.19*	.17*				
5 ConscM	4.18	.51	.27**	.01	.11	.19**			
6 SupCompM	5.44	.97	.18*	.51**	.17*	.15	.13		
7 EngCasaM	3.87	.98	.10	.07	.19**	.10	.24**	.27**	
8 ProdTrabM	3.65	.75	.15**	.17*	.11	.27**	.21**	.27**	.30**

Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$; M = média; DP = desvio padrão; H = homem; M = mulher.

Como é possível observar no quadro 1, os resultados demonstram associações positivas e significativas entre as variáveis conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico e produtividade no trabalho, associada ao presentismo, para ambos os membros do casal.

4.2. Modelação de equações estruturais e teste de hipóteses

De seguida iremos expor os resultados referentes aos dois modelos testados e verificar as hipóteses formuladas.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Modelo estrutural 1 - relação entre os recursos (conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade no trabalho associada ao presentismo

Os resultados referentes ao primeiro modelo estrutural testados estão representados na figura três. No que respeita à estatística inerente ao ajustamento, o modelo indica um bom ajustamento: $\chi^2(4) = 6.768$ $p=.0.149$; $\chi^2/gl = 1.692$, CFI =.975, RMSEA =.062.

O modelo ajustado ao grau de produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, em função do grau de conscienciosidade e do grau de suporte percebido do companheiro(a), explica 4% ($R^2 = 0.04$) da variação do grau de produtividade no trabalho dos homens, e 9% ($R^2 = 0.09$) das mulheres.

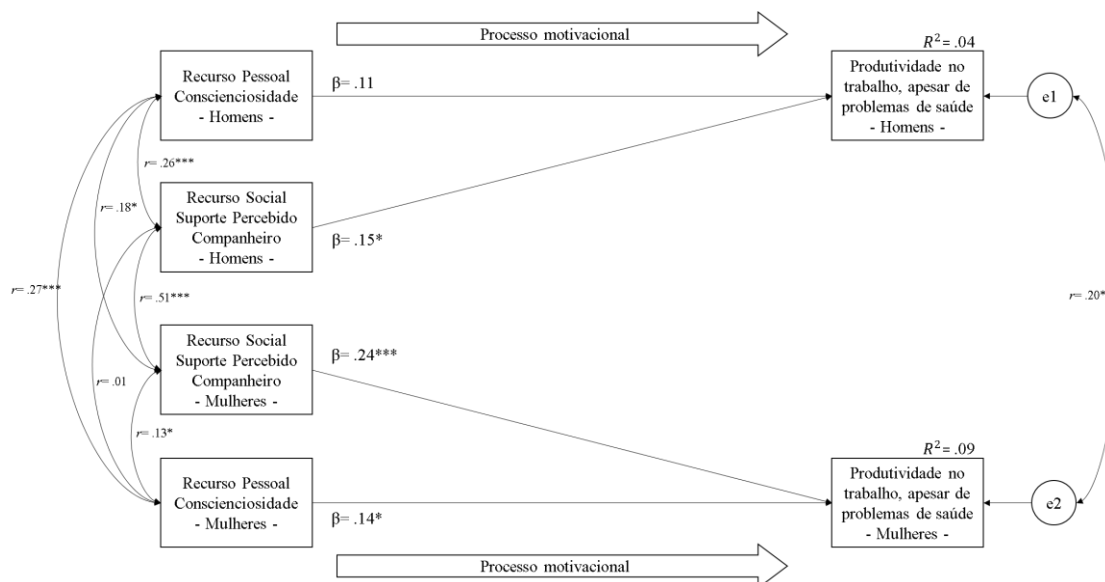
No que respeita à dimensão da personalidade conscienciosidade, a trajetória ConscienciosidadeH→ProdutividadeH ($\beta = .11$; $p=.14$) é positiva, porém não é estatisticamente significativa, enquanto a trajetória ConscienciosidadeM→ProdutividadeM ($\beta = .14$; $p<.05$) é positiva e estatisticamente significativa. Estes resultados rejeitam a primeira hipótese formulada, e confirmam a segunda, sendo que a conscienciosidade se encontra significativamente e positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, sendo que apenas para as mulheres este efeito se verifica significativo.

Relativamente ao suporte percecionado do companheiro(a), as trajetórias SuporteCompanheiroH→ProdutividadeH ($\beta = .15$; $p<.05$) e SuporteCompanheiroM→ProdutividadeM ($\beta = .24$; $p<.001$), são positivas e estatisticamente significativas. Estes resultados confirmam as hipóteses três e quatro propostas, de que a percepção de suporte do companheiro(a) se encontra positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, para ambos os membros do casal. Isto significa que quanto maior a percepção de suporte do companheiro(a) um individuo, maior o seu grau de produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde.

A figura 4 apresenta o modelo estrutural com as estimativas estandardizadas dos coeficientes de regressão do modelo e da variabilidade do grau de produtividade, apesar de problemas de saúde, em função do grau de conscienciosidade e do grau de suporte percebido do companheiro(a).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Figura 4 – Modelo estrutural da relação entre a conscienciosidade, a percepção de suporte do companheiro(a) e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde.



Nota. * $p < .05$ ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Modelo estrutural 2 – o efeito mediador do engagement com o trabalho doméstico, na relação entre os recursos (conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade no trabalho associada ao presentismo.

Os resultados do segundo modelo estrutural estão representados na figura quatro. No que respeita à estatística inerente ao ajustamento, o modelo indica um bom ajustamento: $\chi^2(8) = 10.516$, $p = .231$; $\chi^2/gl = 1.314$, CFI = .982, RMSEA = .042.

O modelo ajustado (ver figura 5) explica 5% ($R^2 = .05$) da variação do grau de produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, e 13% ($R^2 = .13$) da variação do *engagement* com o trabalho doméstico dos homens. Explica ainda 13% ($R^2 = .13$) da variação do grau de produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, e 11% ($R^2 = .11$) da variação do *engagement* com o trabalho doméstico das mulheres.

No que respeita à quinta hipótese é importante realçar que, tendo em conta os pressupostos para a realização de análises de mediação, propostos por Baron e Kenny (1986), não testámos os efeitos dos homens, no que respeita à mediação do *engagement* com o trabalho doméstico, na relação entre a conscienciosidade e a produtividade no trabalho, apesar

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

de problemas de saúde. Ou seja, não incluímos a trajetória

Conscienciosidade_H→Produtividade_H, via *Engagement*_H neste modelo, uma vez que a trajetória Conscienciosidade_H→Produtividade_H, testada no modelo anterior, não se mostrou significativa.

No que respeita às mulheres, o efeito indireto da trajetória Conscienciosidade_M→Produtividade_M, via *Engagement*_M ($\beta = .04$; $p = .001$), é positiva e, de acordo com o método de reamostragem *Bootstrap*, estatisticamente significativa, enquadrada por intervalo de confiança (I.C.) a 95%, com limites]0.13; 0.096[.

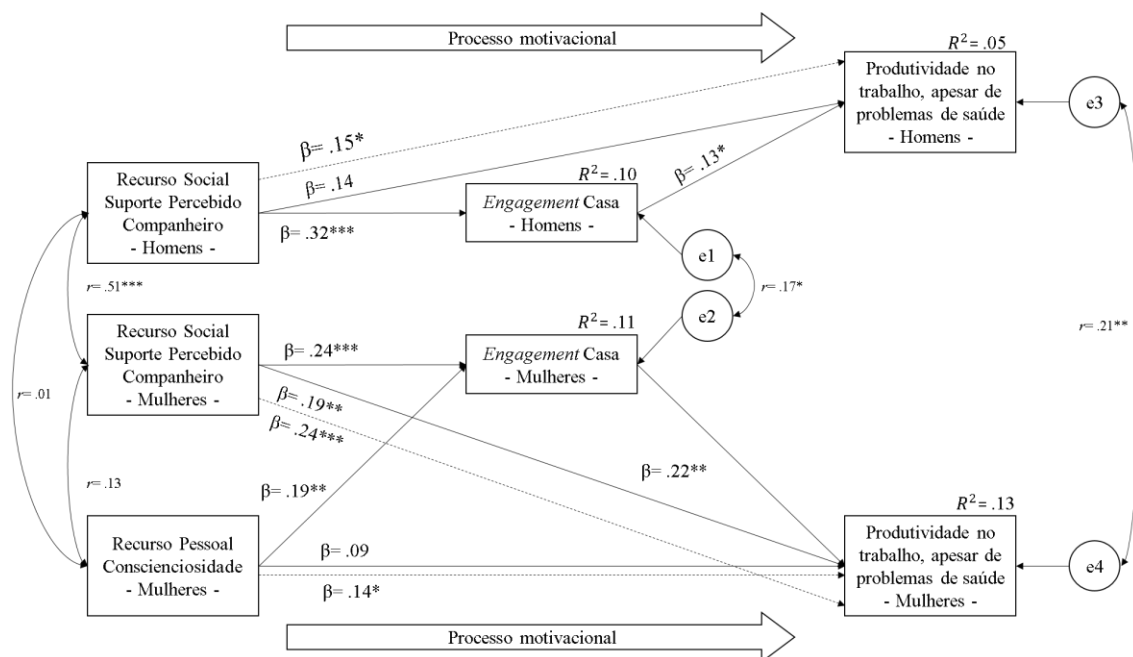
Estes resultados indicam a existência de um efeito de mediação total do *engagement* com as tarefas domésticas na relação entre a conscienciosidade e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, para as mulheres, uma vez que o efeito direto, da percepção de suporte do companheiro(a), na presença da variável mediadora, apresenta um efeito menor ($\beta = .14$ passa para $\beta = .09$), e deixa de ter influência significativa na produtividade associada ao presentismo ($p = .18$). Assim, confirmamos parcialmente a quinta hipótese formulada, de que a relação entre a conscienciosidade e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, é mediada pelo *engagement* com o trabalho doméstico, sendo que este efeito apenas se verifica para as mulheres.

Focando os efeitos indiretos das trajetórias SuporteCompanheiro_H→Produtividade_H ($\beta = .04$; $p = .05$) e SuporteCompanheiro_M→Produtividade_M ($\beta = .05$; $p = .001$), estes são positivos e, de acordo com o método de reamostragem *Bootstrap*, estatisticamente significativos, enquadrados por I.C. a 95%, com limites]0.000; 0.099[e]0.017; 0.109[respetivamente. Assim, estamos perante um efeito de mediação total para a trajetória referente aos homens, uma vez que o efeito direto da percepção de suporte do companheiro(a) apresenta um efeito menor ($\beta = .15$ passa para $\beta = .14$), e deixa de ter influência significativa na produtividade associada ao presentismo ($p = .07$), quando a variável moderadora *engagement* com o trabalho doméstico entra no modelo. Por outro lado, a variabilidade ocorrida no efeito da percepção de suporte do companheiro(a) sobre a produtividade, apesar de problemas de saúde, das mulheres evidência a existência de uma mediação parcial do *engagement* com o trabalho doméstico, na medida em que o efeito direto da percepção de suporte do companheiro(a) apesar ser menor ($\beta = .24$ passa para $\beta = .19$), continua a ter influência significativa na produtividade associada ao presentismo ($p < .05$).

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Estes resultados confirmam os efeitos que figuram na sexta hipótese, que postula que a relação entre a percepção de suporte do companheiro(a) e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, é mediada pelo *engagement* com o trabalho doméstico, para ambos os membros do casal (homens e mulheres).

Figura 5 – Modelo estrutural da mediação do *engagement* com o trabalho doméstico, na relação entre os recursos (conscienciosidade e percepção de suporte do companheiro(a)) e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde.



Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. As linhas a tracejado indicam os valores dos efeitos diretos sem a presença da variável mediadora.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

V. Discussão

O presente estudo proporciona um avanço na literatura sobre a natureza das associações entre características pessoais e sociais do domínio da família – ou seja, recursos disponíveis – e o *engagement* com o trabalho doméstico e perdas de produtividade no local de trabalho associadas ao presentismo, entre casais.

Analisando o nível de prevalência do presentismo é possível constatar que as mulheres apresentam níveis médios mais altos de presentismo. Estes valores vão de encontro a estudos anteriores (*e.g.*, Aronsson & Gustafsson, 2005; Leineweber et al., 2011; Martinez & Ferreira, 2012), e que podem ser explicados com base na pressão social que estas sofrem para manterem elevados níveis de desempenho em ambos os domínios, trabalho e família (Martinez & Ferreira, 2012) e na existência de “culturas de presentismo” (*e.g.*, Simpson, 1998).

A primeira hipótese afirmava que a conscienciosidade se encontrava positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, para os homens, enquanto a segunda hipótese afirmava que a conscienciosidade se encontrava positivamente associada à produtividade de trabalho, apesar de problemas de saúde, para as mulheres. Apesar de ambas as relações propostas se demonstrarem positivas, apenas foram encontrados resultados significativos para as mulheres, rejeitando assim a hipótese dois. Os resultados encontrados são consistentes com estudos anteriores, sendo que segundo Ones e Viswesvaran (1996, citados por Salgado, 2002), indivíduos com elevados níveis de conscienciosidade apresentam níveis mais altos de produtividade no trabalho e são capazes de cumprir com sucesso as suas tarefas em menos tempo, uma vez que estabelecem objetivos de forma autónoma e persistem em alcança-los, são organizados e gerem de forma eficiente o seu tempo (McCrae & Costa, 1991). Para além disto, são mais propensos a gerir de forma mais eficaz as suas responsabilidades, tarefas e conflitos que surgem entre diferentes domínios da vida, como a família e do trabalho (Wayne et al., 2004). Estudos revelam ainda que, apesar das diferenças de género não serem consistentes entre culturas e tipicamente não apresentarem diferenças significativas, alguns estudos revelam que as mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de conscienciosidade que os homens (Weisberg et al., 2011). Esta evidência poderá explicar as diferenças de género encontradas.

Passando à análise dos efeitos do suporte do companheiro(a), os resultados demonstraram que quanto maior a percepção de suporte do companheiro(a), mais elevados os

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

níveis de produtividade, apesar de problemas de saúde para ambos os membros do casal, confirmando as hipóteses três e quatro. Estes resultados demonstram que quando os indivíduos percebem que o seu companheiro(a) valoriza as suas contribuições para o trabalho doméstico e se preocupa com o seu bem-estar, sofrem menos perdas de produtividade devido ao presentismo. Assim, de acordo com o modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), e à semelhança do que se sucede com a percepção de suporte da organização, inferimos que a percepção de suporte do companheiro(a) surge como um importante recurso social do trabalho realizado em casa que: (a) atenua as exigências associadas a este, (b) diminui sintomas de *burnout* e exaustão (Cropanzano et al., 1997), e consequentemente os riscos para a saúde, e (c), revela resultados positivos ao nível da produtividade associada ao presentismo.

Passando à análise da hipótese cinco, foi possível observar um efeito de mediação do *engagement* com o trabalho doméstico na relação entre a conscienciosidade (recurso pessoal) e a produtividade, apesar de problemas de saúde, para as mulheres. Estes resultados confirmam parcialmente a hipótese cinco formulada, e podem ser explicados tendo em conta as visíveis desigualdades de género que ainda existem: (1) na distribuição do trabalho não pago em Portugal (*e.g.*, Rodrigues et al., 2015), e (2) entre o papel dos homens e das mulheres no trabalho (*e.g.*, Simpson, 1998). Assim, podemos afirmar que mulheres com elevados níveis de conscienciosidade tendem a gerir de forma eficaz o seu tempo, responsabilidades, recursos e tarefas tanto no domínio da família, como no domínio do trabalho, reduzindo assim pressões entre os dois papéis e cumprindo com sucesso as suas tarefas (Wayne et al., 2004). À semelhança do que acontece no domínio do trabalho, acreditamos que mulheres com elevados níveis de conscienciosidade e fortemente engajadas com o trabalho doméstico demonstram elevado sentido de autoeficácia e motivação para a ambição-realização, permitindo-lhes atender de forma mais eficaz às exigências impostas pelo mesmo, demonstrando menos exaustão e consequentemente, mais produtividade no seu local de trabalho, apesar de problemas de saúde.

Por fim, tendo em conta a hipótese seis, foi possível observar um efeito de mediação do *engagement* com o trabalho doméstico na relação entre a percepção de suporte do companheiro(a) (recurso social) e a produtividade, apesar de problemas de saúde, para ambos os membros do casal. Estes resultados confirmam a hipótese formulada, demonstrando que a percepção de suporte do companheiro(a) se encontra associada a resultados positivos ao nível

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

do desempenho não só no domínio do trabalho, mas também em casa, uma vez que indivíduos com maior percepção de suporte do companheiro(a) apresentam níveis mais elevados de *engagement* com o trabalho doméstico, e consequentemente, níveis mais elevados de produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde. Assim, podemos afirmar que a percepção de suporte do companheiro(a) surge como um recurso social que, se disponível em casa, apresenta um potencial motivador, promovendo o *engagement* com o trabalho realizado em casa, diminuindo a exaustão associada a este, e consequentemente promovendo elevados níveis de produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde. Estes resultados demonstram-se semelhantes aos encontrados em estudos realizados no domínio do trabalho. Por exemplo, Cropanzano e colaboradores (1997) demonstraram que baixos níveis de percepção de suporte organizacional se encontravam associados a um processo de perturbação da saúde, isto é, a um aumento dos sintomas de *burnout* e exaustão, que, segundo o modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), potenciam o aparecimento de problemas de saúde e conduzem a perdas de produtividade. Para além deste, Demerouti e colaboradores (2009), revelaram que elevadas exigências de trabalho se encontraram positivamente relacionadas com a exaustão, e que esta surge como um preditor de comportamentos presentistas, dado o seu potencial de perturbação da saúde.

5.1. Implicações teóricas

Em primeiro lugar, a nossa investigação proporciona um avanço significativo na literatura sobre a natureza das associações entre características pessoais e sociais do domínio da família e a produtividade no trabalho associada ao presentismo. Apesar de investigação anterior já se ter debruçado sobre a relação entre características psicossociais do trabalho (exigências e recursos) e o presentismo, com recurso ao modelo JD-R, o presente estudo fornece uma importante contribuição para a literatura ao posicionar características do domínio da família como importantes antecedentes psicossociais do presentismo e de como estas podem afetar a produtividade associada a este comportamento de comparência ao trabalho. Assim, através do uso de uma adaptação do processo motivacional (i.e. via *engagement*) do modelo JD-R à realidade doméstica foi possível investigar as relações que se estabelecem entre a conscienciosidade, a percepção de suporte do companheiro(a), o *engagement* com o trabalho doméstico e a produtividade no trabalho, apesar de problemas de saúde, entre casais.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Os resultados encontrados suportam a aplicabilidade do modelo J-DR ao trabalho doméstico, demonstrando que a disponibilidade de recursos pessoais (*e.g.*, personalidade conscienciosa), e especialmente de recursos sociais, como é exemplo o suporte do companheiro(a), podem: (a) permitir lidar com tarefas exigentes e cumpri-las com sucesso, (b) desencadear emoções positivas, aumentando a motivação dos indivíduos devido ao facto destes se sentirem valorizados e apreciados, (c) aumentar o *engagement* com o trabalho doméstico e, consequentemente, (d) diminuir as perdas de produtividade associadas a sentimentos de exaustão resultantes de elevadas exigências do trabalho realizado em casa e no local de trabalho.

Em segundo lugar, e de acordo com Johns (2010), as teorias sobre o presentismo devem incluir a variável personalidade. Assim, o presente estudo contribui para a literatura ao introduzir a conscienciosidade como uma variável pessoal no estudo do presentismo. Atualmente, a grande maioria dos estudos na área consideram o presentismo como um fenómeno negativo tanto para as organizações, como para os indivíduos, porém, os resultados do presente estudo permitem considerar a existência de um lado positivo do presentismo, principalmente para indivíduos mais conscienciosos cuja produtividade sofrerá menos quando estes vão trabalhar experienciando problemas de saúde ligeiros (Johns, 2010), em comparação a estar ausentes.

Em terceiro lugar, o presente estudo estende ainda estudos anteriores sobre antecedentes do presentismo, abordando o potencial impacto que o trabalho doméstico apresenta na produtividade associada a este fenómeno. Apesar de estudos anteriores focarem as interferências do trabalho-na-família e da família-no-trabalho como importantes preditores do fenómeno do presentismo (*e.g.*, Cicei, 2012), não foram encontrados estudos que focassem de que forma as exigências do trabalho doméstico podem influenciar o presentismo e a produtividade. A nossa investigação fornece assim importantes *insights* sobre como o trabalho realizado em casa pode impactar na produtividade associada ao presentismo.

Por fim, acreditamos que o presente estudo fornece um valioso contributo para a psicologia do género, essencialmente sobre o papel das mulheres e dos homens portugueses nos domínios do trabalho e da família (*e.g.*, Rodrigues et al., 2015), onde são possíveis observar atualmente ainda visíveis desigualdades. Assim o nosso estudo demonstra que na presença de recursos pessoais e sociais, como são exemplo os traços de personalidade conscienciosos e a percepção de suporte do companheiro é possível que a desigualdade na

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

distribuição do trabalho doméstico não apresente efeitos negativos para a produtividade associada ao presentismo.

5.2. Implicações práticas

O presente estudo apresenta várias implicações práticas. A primeira prende-se com a prevalência do presentismo, tendo-se constatado que mulheres tendem a ir trabalhar mais vezes quando estão doentes. De modo geral, segundo Demerouti e colaboradores (2009) uma possível estratégia a adotar pelas organizações passará por não encorajar os indivíduos a trabalhar quando estes não se encontram capazes de o fazer. Isto pode ser conseguido através do desenvolvimento e implementação de uma cultura que remova a ambiguidade relativamente ao que os trabalhadores devem fazer quando estão doentes. Tendo em conta a existência desigualdades entre o papel dos homens e das mulheres no trabalho, o ideal seria rejeitar completamente a existência de uma cultura masculina e *workaholic* (Demerouti et al., 2009), que incentiva longas horas de trabalho como forma de demonstração de compromisso com a organização (Simpson, 1998), e passar a enfatizar o direito e a importância de se ficar em casa quando se está doente. Para isto é essencial criar um clima no qual ficar em casa quando se está doente não é um tabu, sendo que, no trabalho, supervisores devem encorajar trabalhadores doentes para que fiquem em casa, adotando o mesmo comportamento como forma de dar o exemplo (Demerouti et al., 2009).

Para além disto, as organizações devem ter em atenção o estado de saúde dos seus trabalhadores e proporcionar recursos adicionais para prevenir potenciais deteriorações do bem-estar. Tendo em conta o modelo JD-R, um exemplo seria ensinar estratégias aos trabalhadores para estes gerirem de forma mais eficaz as suas exigências de trabalho, assim como criar e providenciar recursos de trabalho que reduzam o presentismo. Isto torna-se essencial uma vez que as organizações devem estar cientes de que o presentismo pode ter efeitos positivos a curto prazo, porém a longo prazo pode agravar problemas de saúde existentes e/ou dar origem a outros, o que acarreta mais custos para a organização (Demerouti et al., 2009).

Outro contributo do presente estudo passou pela construção de dois instrumentos de medida. Para a adaptação do processo motivacional descrito no modelo JD-R para a realidade

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

doméstica foi essencial a construção de um instrumento de medida do *engagement* com o trabalho realizado em casa. Acreditamos que este possa útil para futuros estudos que procurem estudar o domínio da família com recurso ao modelo JD-R. Na mesma linha, acreditamos que a escala de percepção de suporte do companheiro(a), instrumento construído a partir da adaptação da escala SPOS-8, possa ser usada em futuros estudos, uma vez que se verificou que este recurso social do trabalho doméstico é um importante antecedente do *engagement* com o trabalho doméstico e da produtividade associada ao presentismo.

Tendo em conta os efeitos positivos da conscienciosidade no *engagement* com o trabalho doméstico e na produtividade associada ao presentismo demonstrados na nossa investigação, acreditamos que as organizações ao trabalharem características-chave associadas a este traço de personalidade poderão alcançar resultados organizacionais positivos. Assim, sugerimos a implementação de ações de formação em áreas-chave tais como a gestão de tempo, a orientação para objetivos, e incentivar o uso de estratégias de *coping* adequadas para lidar com elevadas exigências de trabalho, o que será benéfico não só em termos organizacionais, mas em todos os domínios da vida dos trabalhadores. Para indivíduos com níveis mais baixos de conscienciosidade as organizações devem ainda estar disponíveis para providenciar mais suporte e orientação na execução do trabalho, nomeadamente quando estes enfrentam elevadas exigências de trabalho (Lin, Ma, Wang & Wang, 2014).

Outra implicação prática do presente estudo prende-se com o facto de se ir trabalhar quando se está doente poder ser resultado de elevada exaustão associada ao desempenho de trabalho doméstico. Assim é importante ter em atenção fatores psicossociais do trabalho realizado em casa que podem desempenhar um importante papel no presentismo. Desta forma, sugerimos que as organizações providenciem benefícios para as famílias, como por exemplo horários de trabalho flexíveis, uma vez que o *stress* derivado do trabalho impacta na vida do indivíduo fora do trabalho, e o mesmo acontece com o *stress* derivado do trabalho realizado em casa (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Para além dos efeitos negativos do *stress* e da exaustão ao nível da saúde dos trabalhadores, não podemos descurar os efeitos negativos que estes têm na produtividade e no bem-estar. Assim, os horários de trabalho flexíveis contribuem para a melhoria da alocação das responsabilidades do trabalho e da vida, sendo que, através destes os trabalhadores são capazes de cumprir as suas responsabilidades com mais facilidade e sucesso em diferentes papeis (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014), como são exemplo o trabalho e a família. Ao adotar este tipo de estratégias acreditamos que

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

as organizações se encontrem a investir de forma ativa na promoção do *engagement* dos seus trabalhadores com o seu trabalho doméstico, uma vez que a adoção de políticas que favorecem o equilíbrio entre a vida e o trabalho potenciam o bem-estar dos trabalhadores. Dito isto, é importante ter em conta que o bem-estar dos trabalhadores potencia o equilíbrio entre a vida e o trabalho e que as organizações têm o dever de criar ambientes de trabalho promotores de bem-estar de forma a aumentar produtividade destes (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

O nosso estudo demonstrou ainda a importância do suporte do companheiro(a), em especial para as mulheres. Assim, torna-se essencial investir em estratégias que apoiem não só a nível individual, mas também ao nível da família. De acordo com Walen & Lachman (2000) as redes de suporte social (*e.g.*, família, amigos, companheiro(a)) encontram-se normalmente associadas a um aumento do bem-estar psicológico e da saúde física, demonstrando geralmente efeitos benéficos para os indivíduos (*e.g.*, na redução do stress e da tensão). Especialmente o suporte do companheiro(a) surge neste estudo como um importante preditor da produtividade de trabalho associada ao presentismo. Tendo em conta o facto de homens e mulheres atualmente estarem empregados fora de casa, uma estratégia a adotar pelas organizações para aumentar os níveis de suporte passa, por exemplo, pela disponibilização de serviços que ajudem os casais a lidar com algumas responsabilidades domésticas, como é exemplo a creche (Bures, Henderson, Mayfield, Mayfield & Worley, 1996) ou serviços de lavandaria. Acreditamos ainda que esta disponibilização de serviços apresente um efeito positivo no *engagement* com o trabalho doméstico, essencialmente para as mulheres, uma vez que atualmente estas ainda são responsáveis pela realização de grande parte das tarefas domésticas.

5.3.Limitações e sugestões

A presente investigação, apesar de constituir um avanço na literatura apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, a dimensão da amostra e o facto de esta ser de conveniência podem ser consideradas limitações, uma vez que a amostra não é representativa da população portuguesa, tendo apenas incluído 180 casais (ou seja, apresenta baixa validade externa). A heterogeneidade da amostra é também uma limitação que realçamos e que não foi controlada.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Relativamente ao instrumento de medida utilizado, dado que questionário consistiu em uma medida de autorrelato, as respostas poderão ter sido enviesadas. Especialmente no que respeita à percepção de produtividade, apesar de problemas de saúde, segundo (Johns, 2010) um dos aspetos mais preocupantes ao medir perdas de produtividade associadas ao presentismo prende-se com o potencial de variância do método comum, resultante de pedir às pessoas para autodiagnosticar a sua saúde e estimar o impacto desta na sua própria produtividade, sugerindo que o impacto da saúde na produtividade pode ser exagerado. Também no que respeita ao preenchimento das escalas, as respostas poderão ter sido influenciadas pela desejabilidade social.

Outra limitação que apontamos ao presente estudo, reside na dimensão do questionário e duração do seu preenchimento que poderá ter levado à fadiga dos participantes e potenciado a aquiescência.

Na análise realizada ficaram ainda por controlar um grande número de variáveis sociodemográficas e organizacionais, cujos efeitos nas variáveis estudadas poderão ser relevantes. Seria ainda interessante incluir outras variáveis que acreditamos contribuir para a explicação do fenómeno do presentismo, como é exemplo o conflito trabalho-família, especialmente na sua direção interferência da família-no-trabalho, cuja investigação ainda é escassa.

Apesar das limitações apontadas, o presente estudo permitiu delinear futuras linhas de investigação. Em primeiro lugar futuras pesquisas deverão considerar um modelo integrador de ambos os processos: (a) de perturbação da saúde, via *burnout*, e (b) motivacional, via *engagement*, no estudo da relação entre as exigências e recursos do trabalho doméstico e a produtividade associada ao presentismo.

Seria ainda interessante controlar algumas variáveis demográficas, que como referimos anteriormente não foram controladas e poderão ter implicações importantes para o estudo do modelo proposto. Um exemplo é o fato de ter ou não filhos, uma vez que estudos anteriores (*e.g.*, Simpson, 1998) indicam que esta variável apresenta efeitos no que respeita aos comportamentos presentistas para as mulheres.

Pesquisas futuras deverão ainda considerar um leque mais amplo de recursos (*e.g.*, suporte dos familiares; autoeficácia, otimismo) de forma a perceber de que forma estes impactam na produtividade associada ao presentismo, via *engagement* com o trabalho

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

doméstico. Seria ainda interessante testar o efeito moderador da conscienciosidade na relação entre os recursos e a produtividade uma vez que estudos recentes revelam que, para além deste traço de personalidade atuar como um importante recurso pessoal, pode também influenciar a forma como os indivíduos alocam os recursos disponíveis (Lin et al., 2014).

5.4. Conclusão

Resumindo, a nossa investigação teve como objetivo estudar as relações que se estabelecem recursos pessoais – conscienciosidade -; recursos sociais - a percepção de suporte do companheiro(a) -; o *engagement* com o trabalho doméstico e a produtividade no trabalho associada ao presentismo, entre casais. Baseados no processo motivacional do modelo concetual J-DR, os resultados demonstraram que quanto maior o grau de conscienciosidade das mulheres, maior o seu grau de produtividade, apesar de problemas de saúde.

Demonstraram ainda que quanto maior a percepção de suporte do companheiro(a), maior o grau de produtividade, apesar de problemas de saúde para homens e mulheres. Por fim, foi ainda possível perceber que o *engagement* com o trabalho doméstico media a relação entre: (1) a conscienciosidade e a produtividade apesar de problemas de saúde para as mulheres; e (2) entre a percepção de suporte do companheiro(a) e a produtividade apesar de problemas de saúde, para ambos os membros do casal. Desta forma é possível afirmar que a presença de recursos pessoais e sociais de qualidade em casa apresentam um potencial motivacional, aumentando o *engagement* com o trabalho doméstico, e consequentemente a produtividade associada ao presentismo.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Referências

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: a meta-analysis. *Work Stress*, 23, 244–63.
- American Psychological Association. (2010). Ethical principles of psychologists and code of conduct. Disponível em: <http://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958–966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37–64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3–16.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536–1550.
- Bures, A. L., Henderson, D., Mayfield, J., Mayfield, M. & Worley, J. (1996). The effects of spousal support and gender on worker's stress and job satisfaction: A cross national investigation of dual career couples. *Journal of Applied Business Research*, 12(1), 52–58.
- Cicei, C. C. (2012). Examining the effects of work-family conflict. An exploratory study on sickness presenteeism. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 3(1), 4–11.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

- Cook, W. L., & Kenny, D. A. (2005). The actor-partner interdependence model: A model of bidirectional effects in developmental studies. *International Journal of Behavioral Development*, 29, 101-109.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008). Well-being: Absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*, 58, 522–524.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI): Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandley, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 159-180.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International* 14(1), 50-68.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M. & Cunha, J. V. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253-266.
- Garcia, L. F. (2006). Teorias psicométricas da personalidade. In C. E. Flores-Mendoza & R. Colom (Orgs.), *Introdução à psicologia das diferenças individuais* (pp. 219-242). Porto Alegre: Artmed.
- Garczynski, A. M., Waldrop, J. S., Rupperecht, E. A. & Grawitch, M. J. (2013). Differentiation between work and nonwork self-aspects as a predictor of presenteeism and engagement: Crosscultural differences”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 417-429.
- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J., Sederer, L. I. & Mark, T. L. (2002). The Business Case for Quality Mental Health Services: Why Employers Should Care About the Mental Health and Well-Being of Their Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(4), 320-30.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 398–412.
- Gosselin, E., Lemyre, L. & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75–86.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work – but out of it. *Harvard Business Review*, 82, 49-58.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 57–80). New York, NY: Dekker.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519–542.

John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The “big five” inventory—versions 4a and 54 (Tech. Report). Berkeley, CA: Institute of Personality Assessment and Research.

Kenny, D. A. (1996). Models of nonindependence in dyadic research. *Journal of Social and Personal Relationships*, 13, 279–294.

Kim, H. J., Shin, K. H. & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104.

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R.S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D.M. & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 44(1), 14-20.

Leineweber, C., Werterlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luukkala, M. & Alexanderson, K. (2011). Sickness presenteeism among swedish police officers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 17-22.

Lin, W., Ma, J., Wang, L. & Wang, A. M. (2014). A double-edged sword: The moderating role of conscientiousness in the relationships between work stressors, psychological strain, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 94-111.

Lindsey, L. L. (2016). Gendered love, marriage, and emerging lifestyles. In Lindsey, L. L., (6th Ed.) *Gender roles: a sociological perspective* (pp. 230-231).

Lovell, V. (2004). *No time to be sick: Why everyone suffers when workers don't have paid sick leave*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2013). Does personality matter? Research on individual differences in occupational well-being. In A. B., Bakker (Ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology* (pp. 107–43). Bingley, UK: Emerald
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber análise e gestão de informação, lda.
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M. & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 37-54.
- Matthews, G., & Deary, I. J. (1998). *Personality traits*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and wellbeing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227–232.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1997). Personality trait structure as human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and wellbeing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227–232.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402-418.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5–33). Hove, U.K.: Erlbaum.
- Mellon, S., Kershaw, T. S., Northouse, L. L. & Freeman-Gibb, L. (2007). A family-based model to predict fear of recurrence for cancer survivors and their caregivers. *Psycho-Oncology*, 16, 214—223.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2011). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Disponível em: https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/cod_deontologico
- Ozminkowski, R. J., Goetzel, R. Z., & Long, S. R. (2003). A validity analysis of the work productivity short inventory (WPSI) instrument measuring employee health and productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 1183-1195.
- Perry, S. J., Witt, L., Penney, L. M., & Atwater, L. (2010). The downside of goal-focused leadership: The role of personality in subordinate exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1145–1153.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rodrigues, L., Cunha, V. & Wall, K. (2015). *Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género* (1). Disponível em:

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Policy_Brief_Homens_Iguald_Gen.pdf

- Salgado, J.F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 117-125.
- Santos, J. V. & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de percepção de suporte organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223.
- Shamansky, S. L. (2002). Presenteeism...When being there is not being there. *Public Health Nursing*, 19(2), 79-80.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004), Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Sendén, M. G., Schenck-Gustafsson, K. & Fridner, A. (2016). Gender differences in reasons for sickness presenteeism: A study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28, 1-7.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z. & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207.
- Walen, H.R. & Lachman, M. E. Social support and strain from partner, family and friends: Benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17(1), 5-30.
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.
- Weisberg, Y. J. DeYoung, C. G. & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2, 178.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Anexos

Anexo A



Este questionário integra-se num projeto de investigação de uma tese de mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE- IUL. Procura-se estudar o impacto de problemas de saúde no trabalho e na vida familiar, focando-nos na relação conjugal ou de união de facto, sendo **essencial que tanto você, como o seu companheiro(a), preencham, cada um, um questionário individualmente.**

O tempo despendido é cerca de 10 a 15 minutos.

A sua participação é voluntária, podendo interrompê-la a qualquer momento, e os dados recolhidos serão tratados de forma totalmente confidencial e usados, única e exclusivamente, para fins académicos. Lembre-se, não existem respostas certas ou erradas, o que nos interessa é a sua opinião pessoal. Por favor, responda a **todas** as questões, só assim estará a contribuir para o sucesso desta investigação.

Para efeitos de combinação e garantia de anonimato dos seus dados e do seu companheiro **indique as iniciais do seu nome completo e os 2 últimos algarismos da sua data de nascimento. Repita o processo para o seu companheiro.**

EXEMPLO:

Eu: José Esteves Franco, nascido a 12.07.1970.

A companheira: Maria Teresa Santos, nascida a 02.12.1968.

O CÓDIGO DESTE CASAL É: **JEF70 + MTS68**

ESCREVA AQUI O SEU CODIGO E O DO SEU COMPANHEIRO(A) _____

Sexo: Masculino ☐ | Feminino ☐ **Idade:** _____ anos **Estado Civil:** _____

Habilitações Literárias _____ **Profissão:** _____

- No último ano, quantas horas por semana trabalhou, em média? _____ horas.
- Há quantos anos vive com o seu companheiro(a): _____
- Quantos filhos têm? (coloque o nº seguido das idades, ex. "Três (2, 6 e 10 anos) "): _____
- Quantas pessoas constituem o seu agregado familiar? (coloque o nº seguido do grau de parentesco que estabelecem consigo, ex. "4 (eu, esposa, filho, mãe) ") _____
- Têm empregada doméstica: Sim ☐ | Não ☐

Se Sim - Nº de dias por semana em que a empregada vai a sua casa: ____ dias.

Nº de horas por semana que a sua empregada está em sua casa: ____ horas.

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Diga o que pensa sobre o seu estado de saúde em geral, utilizando a seguinte escala (coloque uma cruz (X) no número que corresponde à sua situação):

Mau	Razoável	Bom	Muito bom	Excelente
1	2	3	4	5

- Nos últimos 6 meses, quantos dias, em média, faltou ao trabalho por estar doente ou não se sentir bem? ____ dias.
- Nos últimos 6 meses, quantos dias em média foi trabalhar, apesar de estar doente ou não se sentir bem? ____ dias.

Para cada uma das seguintes afirmações, indique, com uma cruz (X) o seu desacordo ou acordo. Use a seguinte escala de resposta:

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Vejo-me como alguém que:

É minucioso nas tarefas que realiza	1	2	3	4	5
É, por vezes, descuidado	1	2	3	4	5
É de confiança	1	2	3	4	5
Tende a ser desorganizado	1	2	3	4	5
Tende a ser preguiçoso	1	2	3	4	5
É eficiente nas tarefas que realiza	1	2	3	4	5
Faz planos e segue-os cuidadosamente	1	2	3	4	5
Se distrai com facilidade	1	2	3	4	5

Gostáramos, agora, que se focasse nas suas experiências em casa.

Indique com uma cruz (X) como se sentiu em casa, nos últimos 6 meses. Use a seguinte escala de resposta:

Nunca	Quase Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Muito Frequentemente	Sempre
0	1	2	3	4	5	6

Senti-me cheio(a) de energia em casa	0	1	2	3	4	5	6
Senti-me forte e vigoroso(a) em casa	0	1	2	3	4	5	6
Senti-me entusiasmado(a) com as minhas tarefas em casa	0	1	2	3	4	5	6
Senti que a realização de tarefas em casa com a minha família me inspira	0	1	2	3	4	5	6
Diariamente, apeteceu-me participar nas tarefas domésticas	0	1	2	3	4	5	6
Senti-me feliz quando me apliquei intensamente nas minhas tarefas domésticas	0	1	2	3	4	5	6
Senti-me orgulhoso(a) das tarefas domésticas que realizei	0	1	2	3	4	5	6
Foquei-me completamente na realização de tarefas domésticas	0	1	2	3	4	5	6

Conscienciosidade, percepção de suporte do companheiro(a), *engagement* com o trabalho doméstico, produtividade associada ao presentismo

Envolve-me nas tarefas domésticas

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Indique, com uma cruz (X), o seu desacordo ou acordo, face às seguintes afirmações que representam possíveis opiniões que você pode ter sobre o seu companheiro(a). Use a seguinte escala de resposta:

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo Muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

O meu companheiro(a) valoriza o meu contributo para o bem-estar familiar	1	2	3	4	5	6	7
O meu companheiro(a) não aprecia devidamente o meu esforço em casa	1	2	3	4	5	6	7
O meu companheiro(a) ignora os meus protestos	1	2	3	4	5	6	7
O meu companheiro(a) preocupa-se realmente com o meu bem-estar	1	2	3	4	5	6	7
Mesmo que desempenhasse o meu trabalho em casa o melhor possível, o meu companheiro(a) não iria aperceber-se	1	2	3	4	5	6	7
O meu companheiro(a) preocupa-se com a minha satisfação em casa	1	2	3	4	5	6	7
O meu companheiro(a) demonstra muito pouca preocupação por mim	1	2	3	4	5	6	7
O meu companheiro(a) preza a minha realização em casa	1	2	3	4	5	6	7

Gostaríamos, agora, que se focasse nas suas experiências de trabalho.

Para cada uma das afirmações, indique, com uma cruz (X) o seu desacordo ou acordo, tendo em conta as suas experiências de trabalho, nos últimos 6 meses. Use a seguinte escala de resposta:

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Devido aos meus problemas de saúde*, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir	1	2	3	4	5
Apesar dos meus problemas de saúde* consegui terminar as tarefas difíceis do meu trabalho	1	2	3	4	5
Os meus problemas de saúde* inibiram-me de tirar prazer do trabalho	1	2	3	4	5
Senti-me desesperado(a) na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido aos meus problemas de saúde*	1	2	3	4	5
No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar dos meus problemas de saúde*.	1	2	3	4	5
Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar dos meus problemas de saúde*.	1	2	3	4	5

*Note que “dores lombares”, “problemas cardiovasculares”, “constipação”, “dores de estômago”, “depressão”, “ansiedade”, “stress” ou outras condições similares são exemplos de “problemas de saúde”.

Para qualquer esclarecimento ou para receber informação adicional sobre o estudo, por favor contacte através do e-mail acacl@iscte.pt ou aristides.ferreira@iscte.pt

Muito obrigado pela sua colaboração!

Ana Catarina Leal, Mestranda em Psicologia Social e das Organizações, ISCTE-IUL