

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A INFLUÊNCIA DOS ESTILOS DE TOMADA DE DECISÃO NO PRESENTISMO: O PAPEL MEDIADOR DA PERCEÇÃO DE CLIMA DE PRESENTISMO NA RELAÇÃO ENTRE OS ESTILOS DE DECISÃO, O PRESENTISMO E O BURNOUT

Ana Sofia Vieira Machado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional

Orientador: Professor Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Associado, ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, ISCTE

Outubro, 2020



**BUSINESS
SCHOOL**

A INFLUÊNCIA DOS ESTILOS DE TOMADA DE DECISÃO NO PRESENTISMO: O PAPEL MEDIADOR DA PERCEÇÃO DE CLIMA DE PRESENTISMO NA RELAÇÃO ENTRE OS ESTILOS DE DECISÃO, O PRESENTISMO E O BURNOUT

Ana Sofia Vieira Machado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional

Orientador: Professor Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Associado, ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, ISCTE

Outubro, 2020

AGRADECIMENTOS

Finalizada esta etapa, não posso deixar de agradecer a todos os que me acompanharam ao longo deste processo. Porque, no fim de tudo, são as adversidades e os desafios que nos tornam mais fortes e são, sobretudo as pessoas, que fazem a diferença e que dão significado aquilo que fazemos e por isso, aqui está o meu agradecimento.

Começo por agradecer à pessoa que deu sentido a todo este processo e a este estudo desde a primeira conversa – ao Professor Doutor Aristides. Agradeço toda a orientação, acompanhamento, disponibilidade, paciência e motivação na realização desta dissertação, tendo sido essencial, especialmente, nos momentos mais difíceis. Também a partilha de conhecimento foi crucial para a finalização deste estudo e enriqueceu imenso o meu trabalho, ajudando-me também a ser melhor pessoa e melhor profissional.

De seguida, agradeço à minha família. Apoiaram-me nesta fase exigente, compreenderam-me, acarinharam-me e acima de tudo, deram-me a força necessária para terminar esta etapa com sucesso.

Ao meu namorado, que esteve sempre a meu lado e que acreditou em mim até ao fim.

A todos os meus colegas de trabalho, agradeço a compreensão e o apoio nesta etapa tão importante para o meu percurso académico, tendo sempre uma palavra positiva e de motivação para me dar. E acima de tudo, agradeço toda a flexibilidade!

Agradeço também aos meus amigos. Foram um apoio incansável e uma vez mais estiveram presentes em todos os momentos com a boa disposição e paciência que lhes é característica, tornando esta minha etapa mais leve, positiva e bem-sucedida.

E por fim, a todas as pessoas que participaram neste estudo, que mesmo durante uma fase tão estranha, difícil e incerta para todos nós, fizeram a diferença na minha vida! Sem a vossa ajuda, a realização deste estudo e a concretização desta etapa tão importante no meu percurso académico não era de todo possível.

A todos vocês o meu muito obrigada por me ajudarem a completar mais uma etapa tão importante e maravilhosa da minha vida!

RESUMO

Este estudo tem como principal objetivo explorar que fatores individuais conduzem os indivíduos a optarem pelo presentismo, através do estudo da influência dos estilos de tomada de decisão nessa mesma escolha em contexto organizacional. Em paralelo, este estudo permite compreender o papel mediador da percepção de clima de presentismo na relação entre os estilos de tomada de decisão e o presentismo, e entre os estilos mencionados e o *burnout*. Assim, o presente estudo contribui para colmatar o *gap* existente na literatura ao nível das teorias de processo de tomada de decisão, clarificando o impacto dos estilos de tomada de decisão na escolha entre comparecer (ou não) no trabalho doente. Assim, foi proposto um modelo que reflete a relação entre os construtos referidos e conseqüentemente, foi aplicado um questionário a uma amostra de 291 indivíduos. Desta forma, as hipóteses e o modelo proposto foram sustentados pelos resultados obtidos, levando a confirmar a influência dos estilos de tomada de decisão evitante e espontâneo na percepção de clima de presentismo e conseqüentemente, no presentismo quanto ao estilo de decisão espontâneo. Verificou-se também o efeito de mediação da percepção de clima de presentismo na relação entre os estilos evitante e espontâneo e os construtos presentismo e *burnout*. Posto isto, foram indicadas algumas limitações e implicações práticas do estudo com o objetivo de preencher a lacuna nesta área e providenciar mais conhecimento aos gestores para melhor lidarem com o presentismo e as suas conseqüências.

Palavras-chave: Estilos de Tomada de Decisão; Presentismo; Clima de Presentismo

ABSTRACT

This investigation aimed to explore the individual factors that lead the individuals to choose the presenteeism, through the study of the influence of the decision-making styles in that choice in an organizational context. In parallel, this study also allows to understand the mediating role of the perception of the climate of presenteeism in the relation between the decision-making styles and the presenteeism, and between the mentioned styles and the *burnout*. In this way, the present study contributes to fill the existing *gap* in literature at the level of theories of decision-making process, clarifying the impact of decision-making styles in choosing between attend or not at work when ill. In order to test the relation between the constructs mentioned, a model has been proposed and, consequently, a questionnaire was elaborated and applied to a sample of 291 individuals in an organizational context. The results show the influence of the avoidant and spontaneous decision-making styles in the perception of the presenteeism climate level; and also the mediation effect of the perception of the level of presenteeism in the relation between the avoidant and spontaneous styles and the constructs of presenteeism and *burnout*. At the end, some limitations and practical implications of the study were mentioned in order to fill the gap in this area and provide more knowledge to the managers to deal with the presenteeism and its consequences.

Keywords: Decision Making Styles; Presenteeism; Presenteeism Climate

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	3
1.1 Presentismo.....	3
1.2 O Presentismo e os Estilos de tomada de decisão.....	10
1.3. O papel mediador da percepção de Clima de presentismo na relação entre os Estilos de tomada de decisão e o Presentismo.....	14
1.4 O papel mediador da percepção de Clima de presentismo na relação entre os Estilos de tomada de decisão e o Burnout.....	18
2. OBJETIVOS DE ESTUDO, HIPÓTESES EM ESTUDO E PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO	23
2.1 Modelo de Investigação.....	24
3. MÉTODO.....	25
3.1 Amostra	25
3.2 Procedimento e Instrumentos	26
3.2.1 Procedimento.....	26
3.2.2 Instrumentos	27
3.2.2.1 Escala de Estilo de Tomada de Decisão	27
3.2.2.2 Escala de <i>Burnout</i>	31
3.2.2.3 Escala de Clima de Presentismo	32
3.2.2.4 Escala de Presentismo	34
4. RESULTADOS	35
5. DISCUSSÃO.....	39
5.1 Implicações Práticas.....	43
5.2 Limitações e Estudos Futuros.....	44
6. CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	48
ANEXOS	54
Anexo A – Quadros referentes às variáveis sociodemográficas.....	54
Anexo B – Questionário (versão portuguesa)	57
Anexo C – Validação das Escalas.....	60

Índice de Figuras

Figura 2.1 – Descrição do modelo em análise.....	24
--	----

Índice de Quadros

Quadro 3.1 – Análise Fatorial da escala de Estilos de Tomada de Decisão.....	30
Quadro 3.2 - Análise Fatorial da escala de <i>Burnout</i>	31
Quadro 3.3 - Análise Fatorial da escala do Clima de Presentismo.....	33
Quadro 4.1 – Matriz de Correlações.....	36
Quadro 4.2 – Efeitos Diretos entre variáveis e Efeitos de Mediação.....	38

INTRODUÇÃO

O presentismo (comparecer ao trabalho apesar de doente) é um tema que veio para ficar no mundo da gestão (e.g., Simpson, 1998; Worrall, Cooper, & Campbell, 2000, citados por Johns, 2010). Nos últimos anos tem sido dada uma atenção exponencial ao fenómeno do presentismo nas organizações, dadas as várias implicações significativas do mesmo para os indivíduos, equipas e empresas (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019; Karanika-Murray & Biron, 2019). Isto porque, o presentismo contribui para a diminuição da saúde física e mental dos indivíduos, para a redução da produtividade e da capacidade de trabalho dos próprios, para o aumento do nível de absentismo devido a doença e ainda, possui custos financeiros significativos associados (Karanika-Murray & Biron, 2019; Lohaus & Habermann, 2019). Vários estudos têm demonstrado que os custos relacionados com o presentismo superam significativamente os do absentismo (Hemp, 2004; Johns, 2010). Entenda-se que um colaborador presente, mas doente, pode gerar perdas de produtividade através do aumento subsequente do absentismo do mesmo e dos seus colegas, nomeadamente se a doença for contagiosa (Andreyeva, Luedicke, & Wang, 2014; Cawley, Rizzo & Haas, 2007, citados por Ruhle, & Sub, 2019).

De acordo com Johns (2010), diversos estudos têm-se focado em compreender que fatores estão envolvidos na explicação da ocorrência do presentismo e nas consequências do mesmo. Por outro lado, são poucos os autores que têm vindo a estudar o processo de tomada de decisão que leva ao presentismo ou ao absentismo, tendo sido identificado apenas um modelo teórico neste âmbito, que enfatiza somente a relação entre colaborador e supervisor (Halbesleben, Whitman, & Crawford, 2014). Contudo, apesar deste facto, é consensual na literatura que o presentismo resulta de uma decisão cognitiva por parte dos indivíduos entre ir ou não trabalhar doentes, isto é, entre o absentismo e o presentismo (Johns, 2010; Dew, Keef; & Small, 2005). Assim, verifica-se que o presentismo é ainda um fenómeno pouco compreendido e pouco estudado (Lohaus & Habermann, 2019).

Relativamente aos fatores que contribuem para o presentismo nas organizações estes podem ser de natureza individual, contextual ou organizacional (Collins & Cartwright, 2012), funcionando como preditores do ato de ir trabalhar estando doente. Neste sentido, alguns estudos têm demonstrado que a personalidade e as atitudes dos indivíduos estão correlacionadas com a frequência com que os colaboradores vão trabalhar doentes (Johns, 2010), contudo a investigação tem se centrado mais nos fatores contextuais e organizacionais. No entanto, está demonstrado que um indivíduo consciencioso, com um elevado controlo interno, baixa

autoestima e maior autoeficácia tende a ir trabalhar com mais frequência doentes (Aronsson & Gustfsson, 2005; Johns, 2011; Lu, Lin & Cooper, 2013). Todavia, o papel destes fatores enquanto mediadores não têm sido investigados (Lu, Peng, Lin, & Cooper, 2014). Estudos recentes, têm demonstrado a existência de uma relação positiva entre o *burnout* e o presentismo, na medida em que este é adotado como uma estratégia para compensar níveis baixos de produtividade, levando a uma deterioração física e psicológica da saúde dos indivíduos (Demerouti, *et al.*, 2009).

A par disto, evidências empíricas revelam que o modo como os indivíduos tomam as suas decisões e o estilo de decisão adotado (*e.g.*, racional, evitante, espontâneo) produzem determinados resultados, quer a nível individual, quer a nível organizacional (*e.g.*, Riaz, Riaz, & Batool, 2014). Por exemplo, um indivíduo com um estilo mais racional aquando a tomada de uma decisão tende a demonstrar uma maior autoeficácia e experienciar stress, estando estes conceitos correlacionados (Riaz *et al.*, 2014). Posto isto, estes são fatores que poderão estar associados ao presentismo.

Portanto, verifica-se que ainda não é claro na literatura quais os motivos que levam os indivíduos a optar por ir trabalhar doentes em detrimento de ficarem em casa, ou seja, que fatores influenciam este processo de tomada de decisão entre o absentismo e o presentismo. Assim, tendo em conta esta lacuna relativa às variáveis de processo, revela-se pertinente compreender qual o impacto que os estilos de tomada de decisão podem ter neste processo de escolha entre ir trabalhar ou não doente (Riaz *et al.*, 2014). Para além disso, a literatura com foco no processo individual de decisão entre o presentismo e o absentismo é consideravelmente restrita (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). O que evidencia a importância em explorar esta questão de forma a obter um melhor entendimento do fenómeno presentismo ao nível das teorias associadas ao processo de tomada de decisão, preenchendo assim o *gap* existente na literatura.

Seguidamente, serão definidos os principais conceitos do estudo e formuladas as hipóteses, bem como a metodologia utilizada. Por fim, serão apresentadas algumas implicações teóricas e práticas dos resultados para a literatura, limitações e sugestões para futuros estudos na área com o objetivo de preencher a lacuna encontrada.

1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1 Presentismo

Ao longo do tempo tem se vindo a verificar mudanças significativas no mercado de trabalho e conseqüentemente, nas organizações e nos seus colaboradores. Estas devem-se a múltiplos fatores como políticas neoliberais, economias de mercado, o trabalho flexível, o aumento da concorrência de mercado, o crescimento e o desenvolvimento das organizações (Mandiracioglu, Bolukbas, Demirel, & Gumeli, 2015). Também a globalização e o aparecimento de novas profissões têm contribuído para estas mudanças, tendo os colaboradores que enfrentar novos desafios e experienciar novos fenômenos como o presentismo (Mandiracioglu *et al.*, 2015). Deste modo, o conceito de presentismo tem emergido nos últimos anos como um tópico de investigação promissor (Johns, 2011).

Primeiramente, importa referir que o presentismo e o absentismo são conceitos que estão interligados por uma única decisão por parte do indivíduo em ficar em casa ou ir trabalhar doente, porém são descritos e estudados de forma distinta (Halbesleben, Whitman & Crawford, 2014). Desta forma, o absentismo tem vindo a ser estudado devido ao seu impacto na produtividade nas organizações, uma vez que corresponde ao ato de o colaborador não ir trabalhar (Bierla, Huver & Richard, 2013, citados por Lohaus & Habermann, 2019). Já o presentismo define-se como sendo o comportamento de um indivíduo ao ir trabalhar mesmo estando doente (*e.g.*, Aronsson & Gustafsson., 2005), isto é, o indivíduo opta por continuar a trabalhar além do tempo necessário para ter uma *performance* eficiente na tarefa (Ferreira, Martinez, Cooper, & Gui, 2015). Deste modo, o ato de presentismo pode manifestar-se tanto na escolha de comparecer no trabalho, mesmo estando doente, como na decisão de continuar a trabalhar por mais horas, mesmo quando a produtividade já está comprometida. Por outras palavras, o presentismo ocorre quando o colaborador opta por comparecer ao trabalho mesmo sem estar operacional (Ferreira *et al.*, 2015; Miraglia & Johns, 2016).

Porém, e de acordo com Johns (2010) existem diferenças na interpretação do conceito de presentismo por parte dos autores, existindo assim duas linhas de investigação. A primeira prevalece entre académicos e autores americanos e define o presentismo como a perda de produtividade relacionada com os problemas de saúde no trabalho (*e.g.*, Shultz & Edington, 2007; Lohaus & Habermann, 2019). O foco desta vertente de investigação centra-se no impacto das condições de saúde na produtividade dos indivíduos e na medição da mesma, sendo que as condições de saúde podem incluir problemas a nível comportamental, físico e/ou psicológico (*e.g.* doenças crónicas como diabetes, artrite, depressão, ansiedade, stress, défices de atenção,

entre outras) (Lohaus & Habermann, 2019). Portanto, estes autores concentram-se nas consequências do presentismo, ignorando as causas pelas quais os colaboradores vão trabalhar doentes (Mandiracioglu *et al.*, 2015).

Já a segunda linha de investigação é europeia e tem como foco os motivos pelos quais os colaboradores vão trabalhar quando o seu estado de saúde constitui uma razão legítima para ficarem em casa (*e.g.*, Aronsson & Gustafsson, 2005; Bergström *et al.*, 2009; Elstad & Vabo, 2008; Gustafsson, Sendén, Schenck-Gustafsson, & Fridner, 2016; Hansen & Andersen, 2009; Johansson e Lundberg, 2004, citados por Lohaus & Habermann, 2019). Isto significa que esta perspetiva se foca na frequência do ato de presentismo, refletindo insegurança no trabalho e outros fatores relacionados com o mesmo (Johns, 2010). Em adição, esta insegurança no trabalho pode derivar da diminuição de recursos (*e.g.*, humanos, físicos) e de reestruturações na organização que potenciam o presentismo, ou seja, que exigem níveis exagerados de presença no trabalho (Johns, 2010). Este facto potencia stress, o aparecimento de doenças crónicas e consequentemente, a diminuição da produtividade dos colaboradores.

Posto isto, sabe-se que diversos autores defendem que são vários os fatores, contextos e profissões que estão na origem de um comportamento presentista nas organizações. Neste sentido, é possível afirmar que o presentismo apresenta uma maior incidência em profissões no setor da saúde e educacional (Martinez & Ferreira, 2012), pois estes profissionais reúnem um conjunto de características físicas e psicológicas inerentes ao seu contexto profissional que gera stress, bem como um conjunto de obrigações para com colegas, clientes ou estudantes, promovendo assim comportamentos presentistas (Cocker *et al.*, 2011).

Recentes pesquisas têm se focado no estudo dos motivos que levam os indivíduos a decidir trabalhar doentes (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Gerich, 2015, citado por Johns, 2011). E é neste âmbito que surge o modelo teórico de Johns (2010), consensual na literatura e que revela a importância que eventos associados à saúde, variáveis contextuais e individuais têm na modelação da dinâmica, quer do presentismo, quer do absentismo (Martinez & Ferreira, 2011). Johns (2010) refere que um dado evento de saúde irá interromper a participação regular e produtiva de um colaborador no seu trabalho, sendo que este estado de saúde pode ser agudo, episódico ou crónico (*e.g.*, alergias, artrites, dor de costas, depressão) (Johns, 2010; Martinez & Ferreira, 2011). E, portanto, a natureza deste evento de saúde irá determinar se o colaborador optará pelo absentismo ou presentismo. Contudo, também fatores individuais, contextuais e culturais (*e.g.*, cultura e clima presentista) influenciam essa escolha (Ferreira *et al.*, 2015).

Diversos estudos revelam que fatores individuais como a personalidade (*e.g.*, traços como a conscienciosidade), a autoeficácia, o stress experienciado, a satisfação no trabalho e as

atitudes em relação ao trabalho atuam como preditores deste fenómeno (Johns, 2010; Johns, 2011; Lohaus & Habermann, 2019). Aronsson e Gustafsson (2005) propõem que a dificuldade dos indivíduos em dizer não, o seu elevado compromisso com o trabalho, e também a situação financeira de cada um também parecem promover o presentismo. Já Baker-McClearn, Greasley, Dale e Griffith (2010) demonstram que a presença no trabalho é muito importante para indivíduos que são mais sensíveis a julgamentos por parte de clientes, colegas ou supervisores, levando a que os mesmos compareçam ao trabalho doentes.

Quanto aos fatores contextuais, estes são sobretudo de natureza organizacional e pessoal. Salienta-se que os fatores organizacionais estão relacionados com o trabalho e assumem um papel importante na origem do presentismo, já que diversos resultados demonstram que as exigências do trabalho são a principal causa do presentismo (Demerouti *et al.*, 2009). Ainda neste âmbito, verifica-se que em organizações com uma elevada competitividade, falta de suporte do supervisor, pressão do tempo, e onde algumas tarefas não podem esperar ou ser delegadas a outros colegas, os colaboradores tendem a permanecer no local de trabalho, mesmo doentes (Ferreira *et al.*, 2015; Jourdain & Vézina, 2014). Também o regime de horas de trabalho influencia o presentismo, nomeadamente as longas horas de trabalho e a realização de horas extra de forma frequente (Böckerman & Laukkanen, 2009). Um estudo realizado por Biron e colaboradores (2006) apresenta a sobrecarga de trabalho, o profissionalismo, a desvalorização da doença, o medo das opiniões alheias sobre o colaborador que está doente, e o desejo em ir trabalhar, como motivos para que os indivíduos compareçam ao trabalho. Em adição, o trabalho em equipa é também um fator relacionado com o trabalho que consiste num antecedente do presentismo (Johns, 2010), bem como o assumir de uma posição de elevada responsabilidade na equipa (Bierla *et al.*, 2013). Para além disto, ter um baixo suporte dos pares (Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013), possuir relações de trabalho de baixa qualidade (Hansen & Andersen, 2008), e por fim, a elevada interdependência nas tarefas a desempenhar são também fatores que contribuem para o aumento do presentismo (Johns, 2010).

Ainda neste contexto, o presentismo pode ser influenciado pelo estilo de liderança (Baker-McClearn *et al.*, 2010), devido ao comportamento dos *managers* e dos supervisores quando os mesmos se encontram doentes. Ou seja, determinados líderes sentem que têm de dar o exemplo e como tal, quando comparecem ao trabalho doentes, estão a transmitir a ideia de que o seu trabalho não pode ser realizado por mais ninguém e é necessário estar presente no seu local de trabalho (Baker-McClearn *et al.*, 2010). Por outro lado, determinados contextos da esfera pessoal também podem estar na origem de comportamentos presentistas, tais como problemas

familiares (*e.g.*, com os filhos, divórcio) ou financeiros (Stevens, 2004, citado por Middaugh, 2007; Lack, 2011).

Adicionalmente, o tipo de cultura de presença e o clima de presentismo, bem como o setor ao qual a empresa pertence, constituem fatores que influenciam direta e indiretamente o comportamento de presentismo (Johns, 2010; Baker-McClearn *et al.*, 2010; Bergstrom *et al.*, 2014; Ruhle & SuB, 2019). Neste sentido, é nas organizações com uma forte cultura presentista que os níveis de presentismo tendem a ser mais elevados (Aronsson *et al.*, 2000). Isto porque este tipo de cultura caracteriza-se por legitimar comportamentos presentistas, mesmo quando o risco de propagação de doença é elevado, e não legitimar comportamentos de ausência (Ruhle & SuB, 2019). Esta legitimidade em relação ao presentismo deve-se a razões voluntárias ou involuntárias (*e.g.*, a responsabilidade pelos projetos, o fornecer suporte aos colegas, a diversão no local de trabalho) (Ruhle & SuB, 2019) e acima de tudo, faz com que os colaboradores sintam que não podem ser substituídos e assim frequentam o trabalho mesmo estando doentes ou não totalmente recuperados (Baker-McClearn *et al.*, 2010).

Relativamente às consequências do presentismo, seja a nível individual ou organizacional, estas correspondem à diminuição da qualidade de vida e de saúde dos indivíduos, aumento dos custos com a saúde dos mesmos, efeitos adversos para os colegas de trabalho e o aumento de acidentes ocupacionais relacionados com a distração e deterioração da qualidade do trabalho realizado (Lack, 2011). Também Lu, Lin e Cooper (2013) afirmam que o presentismo tem um efeito deteriorante e negativo na saúde (quer física, quer psicológica dos indivíduos), na exaustão e na satisfação no trabalho. Estes efeitos ao nível da saúde dos colaboradores podem ser explicados pela Teoria da Recuperação (Meijman & Mulder, 1998). Os indivíduos precisam de recursos de forma a recuperarem totalmente do facto de comparecerem ao trabalho doentes, através de tempo para descansar e da desvinculação dos seus trabalhos (Cooper & Lu, 2016). Caso contrário, se os colaboradores continuarem a comparecer ao trabalho, apesar de se sentirem doentes, as condições de saúde dos mesmos tenderão a agravar-se, contribuindo para o aumento dos níveis de presentismo e de absentismo a longo prazo nas organizações (Cooper & Lu, 2016; Miraglia & Johns, 2016). Verifica-se assim que, o presentismo contribui para um círculo vicioso de perda de produtividade e de saúde ao longo do tempo no local de trabalho e tende a influenciar negativamente todo o ambiente de trabalho (Luter, 2009, citado por Lack, 2011).

Assim, ao nível organizacional o impacto é igualmente significativo, uma vez que o presentismo tem mais custos financeiros e perdas económicas quando comparado com outras fontes de custos indiretos como o absentismo, e custos diretos como a assistência médica

(Hemp, 2004). Salienta-se que os custos com o presentismo nos Estados Unidos rondam os 150 bilhões de dólares por ano (Hemp, 2004) e recentemente, tem se verificado um aumento significativo dos custos com a saúde (Johns, 2010). Aliás, os custos mencionados derivam dos planos de saúde, de colaboradores absentistas e também da diminuição da produtividade proveniente de colaboradores que se encontram a trabalhar não estando totalmente capazes para tal (Collins *et al.*, 2015, citado por Johns, 2010).

Ainda assim, é possível abordar o presentismo positivamente (Johns, 2010). Isto porque, alguma produtividade é melhor do que a sua total ausência, especialmente quando a doença em questão do indivíduo não é nem contagiosa, nem incapacitante (Miraglia & Johns, 2016), e portanto comparecer ao trabalho mesmo doente, contribui positivamente para o trabalho e funciona como uma autoafirmação para os colaboradores que sofrem de doenças crônicas, como enxaquecas, por exemplo (Miraglia & Johns, 2016). Porventura, apesar da baixa produtividade, os indivíduos que decidem ir trabalhar com uma doença não contagiosa, podem ser vistos como um exemplo de comportamento cívico organizacional; ou assinalar um tipo de compromisso que poderá tornar uma posição temporária em permanente (Miraglia & Johns, 2016). De acordo com Steinke e Bandura (2011, citados por Lohaus & Habermann, 2019), mesmo da perspectiva do colaborador, podem existir casos em que é mais benéfico comparecer ao trabalho do que ficar em casa quando se está doente. Isto porque, o trabalho pode ser positivo para a autoestima dos colaboradores doentes, podendo até distrai-los do seu estado de saúde e ser útil para manter o seu emprego (Lohaus & Habermann, 2019).

A par do modelo de Johns (2010) já referido, Cooper e Lu (2016) elaboraram um modelo com o objetivo de identificar que fatores psicológicos são responsáveis pelo presentismo. Os autores basearam-se na Teoria da Cognição Social de Bandura (1986; 2001) para demonstrar que os processos de cognição social da autoeficácia, as expectativas sobre os resultados e os objetivos são fatores relevantes para a explicação do presentismo (Lohaus & Habermann, 2019). Deste modo, os autores concluíram que o tipo de perfil dos indivíduos em relação aos objetivos que possuem, influencia o presentismo. Isto porque os indivíduos podem ter “*mastery goals*” ou “*performance goals*” (Cooper & Lu, 2016). Portanto, os que têm “*mastery goals*” comparecem ao trabalho doentes porque querem mostrar a sua força de vontade e determinação, enquanto os restantes indivíduos comparecem ao trabalho porque querem evitar o julgamento e a desaprovação dos outros (Cooper & Lu, 2016). Porventura, o modelo demonstra que a relação entre variáveis psicológicas como processos de cognição social de autoeficácia, os seus objetivos e expectativas explicam o processo de presentismo, porém este modelo não permite

compreender o processo de tomada de decisão entre o presentismo e o absentismo por parte dos indivíduos (Lohaus & Habermann, 2019).

Existe, contudo, uma abordagem teórica com enfoque no processo de tomada de decisão, que consiste no modelo de Halbesleben *et al* (2014). Este refere-se diretamente ao processo de tomada de decisão que leva os indivíduos a escolherem entre o absentismo e o presentismo. Os autores descrevem o modelo que na sua base a teoria dialética da decisão na relação entre colaborador e supervisor, ou seja, o presentismo e o absentismo resultam de um processo de tomada de decisão entre tensões dialéticas na relação indicada (Halbsleben *et al.*, 2014). Estas tensões são baseadas em contradições com dois pólos (*e.g.*, previsibilidade-novidade) que estão presentes em cada indivíduo e dependendo da personalidade e do ambiente, o indivíduo estará mais perto de um ou de outro pólo (Baxter & Montgomery, 1996). E assim, consoante esse posicionamento quer do colaborador, quer do supervisor, há uma maior ou menor probabilidade de os indivíduos escolherem ausentar-se ou comparecer no trabalho mesmo doentes. Este modelo, apesar de se centrar no processo de tomada de decisão, é ainda muito restrito pois enfatiza somente o relacionamento entre colaborador e supervisor e não incorpora explicitamente outros fatores (*e.g.*, pessoais, ambientais). Posto isto, é possível afirmar que existe uma lacuna na literatura ao nível das teorias de processo e como tal, ainda não é claro quais são os motivos que levam os indivíduos a optar por irem trabalhar doentes em detrimento de ficarem em casa.

Daí que a presente investigação tenha como principal objetivo contribuir para o estudo desta abordagem teórica e perspetive o ato de ir trabalhar doente (*i.e.*, o presentismo) como sendo o resultado de um processo de decisão complexo individual entre comparecer ou não no trabalho doente (Johns, 2010). Por outras palavras, o processo de tomada de decisão ocorre dentro de uma rede complexa e intrínseca de políticas organizacionais (*e.g.*, absentismo por doença), normas de grupo formais e informais do local de trabalho, estilos de liderança, características do ambiente psicossocial do trabalho, a capacidade e propensão individual em fazer uso dos recursos disponíveis para equilibrar as exigências de performance do trabalho, e as suas condições de saúde (Karanika-Murray & Biron, 2019). A par disto, sabendo que o presentismo é intencional e fundamentado num processo de tomada de decisão (Karanika-Murray *et al.*, 2015), o foco neste processo pode ajudar a responder questões sobre os padrões de comportamento, bem como valores e custos do comportamento individual e as evidências emergentes acerca da função adaptativa do presentismo (Karanika-Murray & Biron, 2019).

Neste sentido, revela-se também pertinente compreender qual o impacto dos fatores individuais neste processo, como o dos estilos de tomada de decisão que cada indivíduo tende

a adotar. Isto é, o tipo de perfil do indivíduo ao nível da tomada de decisão (Riaz *et al.*, 2014). Paralelamente, torna-se igualmente relevante compreender que outros comportamentos e/ou fatores individuais podem contribuir para a explicação deste processo e que conseqüentemente, impactam a qualidade de vida dos indivíduos na sua vida profissional e na sua saúde.

Desta forma, torna-se fundamental averiguar de que forma fatores individuais como o estilo de tomada de decisão e o *burnout* nos indivíduos influenciam a percepção de clima de presentismo e por sua vez, impactam o facto dos indivíduos comparecerem doentes (ou não) ao trabalho. Logo, o presente estudo tem como principal objetivo compreender a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo, bem como o de explorar o papel mediador da percepção de clima de presentismo nesse processo entre o indivíduo comparecer doente (ou não) ao trabalho.

1.2 O Presentismo e os Estilos de tomada de decisão

A tomada de decisão é fundamental para os indivíduos e tem um grande impacto na sua vida (Geisler & Allwood, 2018). Historicamente, a investigação nesta área tem vindo a concentrar-se em como são tomadas as decisões e como estas se desviam dos padrões normativos (Bruine de Bruin, Parker, & Fischhoff, 2007).

Lohaus e Habermann (2019) têm se focado na investigação do processo de presentismo, as suas causas e consequências e mais recentemente, no processo de decisão que leva o indivíduo a optar entre o ato de ir trabalhar mesmo estando doente ou não comparecer efetivamente ao trabalho nessa condição de saúde. Os autores sugerem que diversas teorias parecem explicar este processo de tomada de decisão como sendo uma escolha entre alternativas, tais como por exemplo a Teoria da Motivação-Expectativa. Estas teorias explicam qual a motivação do indivíduo no adotar de determinado comportamento e como são tomadas as decisões em ambientes organizacionais em resposta às suas expectativas quanto ao futuro (Nerdinger, 2014, citado por Lohaus & Habermann, 2019). De certa forma, os indivíduos comportam-se tendo em conta as suas expectativas, avaliando os custos e benefícios antes de tomarem uma determinada decisão. Não obstante, os autores embora reconheçam que estas são teorias válidas e que parecem de facto explicar o processo de presentismo, os mesmos sugerem pesquisas futuras que demonstram a relevância em compreender que outras abordagens teóricas podem estar na base da decisão entre o presentismo e o absentismo, bem como clarificar em que condições os indivíduos tomam essa decisão. Portanto, torna-se pertinente estudar este processo e compreender de que modo cada variável envolvida neste processo de tomada de decisão influencia a mesma no momento entre optar pelo presentismo ou absentismo. Seguindo esta linha de pensamento, recentemente têm vindo a ser estudados os efeitos das diferenças individuais nos processos e resultados da tomada de decisão (*e.g.*, Scott & Bruce, 1995; Mohammed & Schwall, 2012). Estas diferenças incluem a aversão ao risco e julgamentos de risco (Slovic, 1962; Weber, Blais & Betz, 2002); tendência em adotar determinados estilos de tomada de decisão (Scott & Bruce, 1985); e a competência aquando o processo de tomar a decisão (Parker & Fischhoff, 2005; Bruine de Bruin *et al.*, 2007). Desde então que se tem vindo a verificar que a medida da competência e os estilos de tomada de decisão estão relacionados com vários indicadores de sucesso na tomada de decisões do dia a dia dos indivíduos (Bruine de Bruin, *et al.*, 2007). Contudo, é possível afirmar que não existe consenso nesta área e tendo em conta o propósito já referido, este estudo irá focar-se na compreensão do processo de tomada de decisão e, em particular, na influência de variáveis individuais como os estilos de tomada de decisão adotados pelos indivíduos. Posto isto, é importante definir e estudar este construto.

Neste âmbito, aquando uma tomada de decisão, os indivíduos apresentam um padrão de resposta aprendido que é exibido face a uma situação que exige decisão (*i.e.*, um estilo de tomada de decisão) (Harren, 1979). Já Phillips, Paziienza e Ferrin (1984) definem estilo de tomada de decisão não como um traço de personalidade, mas sim como uma situação na qual inclui uma abordagem, reação e ação por parte dos indivíduos quando lhe é exigida uma decisão. Scott e Bruce (1995) propuseram um modelo que identifica vários estilos de tomada de decisão. O estilo racional de um indivíduo aquando uma decisão sugere a existência de um raciocínio lógico e deliberado e a avaliação de alternativas, que na grande parte das vezes, está associado a um elevado controlo interno em que os indivíduos consideram que conseguem controlar as suas ações e o seu destino (Scott & Bruce, 1995). Por sua vez, o estilo intuitivo é caracterizado pela atenção aos detalhes no fluxo da informação em vez da procura e processamento sistemático de informações, envolvendo sentimentos, instintos e impressões no processo de tomada de decisão (Scott & Bruce, 1995). Já um indivíduo que adota um estilo dependente é aquele que partilha, procura uma opinião e orientação dos outros para tomar uma determinada decisão (Harren, 1979; Scott & Bruce, 1995). Tipicamente, estes indivíduos acreditam que não têm total controlo sobre as suas ações (baixo controlo interno) e por isso, a responsabilidade das suas decisões é projetada nos outros (Scott & Bruce, 1995). O estilo evitante é caracterizado pelo evitamento em tomar a decisão, pela falta de iniciativa e também no adiar esse processo, o que pode estar relacionado com a falta de confiança na sua própria capacidade de tomar decisões, mas também com um elevado controlo externo face a diversos eventos na vida do indivíduo (Scott & Bruce, 1995). Por último, o estilo espontâneo está relacionado com o facto de o indivíduo tomar uma decisão com espontaneidade ou com o pouco tempo que o próprio indivíduo dedica ao processo de decisão. Portanto, um indivíduo que tende a adotar este estilo de tomada de decisão tem um sentido de emergência e o desejo de tomar a decisão o mais rápido possível, revelando até alguma impulsividade (Scott & Bruce, 1995; Thunholm, 2004). Os autores referem que existe uma correlação positiva entre o estilo espontâneo e intuitivo, podendo a espontaneidade ser considerada uma faceta da intuição quando a decisão é tomada de forma muito rápida e em situações de pressão de tempo (Scott & Bruce, 1995). Importa também salientar que os estilos de tomada de decisão não são mutuamente exclusivos, podendo sobrepor-se, ou seja, os indivíduos tendem a usar uma combinação de estilos de tomada de decisão aquando a tomada de uma decisão importante (Scott & Bruce, 1995).

Segundo Riaz e colaboradores (2014), os cinco estilos de tomada de decisão propostos por Scott e Bruce (1995) produzem determinados efeitos ao nível pessoal e organizacional em contextos empresariais de forma significativa. Os resultados demonstram que estilos racionais e intuitivos estão positivamente correlacionados com a autoeficácia e negativamente correlacionados com o stress (Batoool, 2007). Já o estilo dependente está positivamente correlacionado com a intenção de *turnover* nos colaboradores e com o stress (Scott & Bruce, 1995). Em adição, o estilo evitante está positivamente relacionado com o stress experienciado, mas está negativamente relacionado com satisfação no trabalho, percepção de justiça procedimental e com baixos níveis de *performance* individuais e organizacionais (Riaz *et al.*, 2014). Os resultados indicam que o estilo evitante contribui de forma consistente e negativa para a vida pessoal e para as atitudes dos indivíduos relacionadas com o trabalho. Os investigadores afirmam até que o estilo evitante revela-se o mais ineficaz dos cinco estilos de tomada de decisão de Scott e Bruce (1995) em contexto de liderança nas organizações (Riaz *et al.*, 2014). No que diz respeito ao estilo espontâneo, este prediz o stress e comportamentos de inovação em contexto organizacional (Riaz, Riaz e Batoool, 2012).

Paralelamente, várias pesquisas têm evidenciado o papel dos traços e dimensões ao nível da personalidade dos indivíduos nos diversos estilos de tomada de decisão. As dimensões que têm sido alvo de investigação são a inovação, autoestima, *locus* de controlo, orientação para objetivos e a deseabilidade social (Scott & Bruce, 1995; Thunholm, 2004), bem como os cinco traços de personalidade segundo a teoria dos *Big5* (Digman, 1997). Daí que Riaz e colaboradores (2012) tenham procurado estudar sobre qual seria o papel dos cinco traços de personalidade na predição dos estilos de tomada de decisão entre estudantes universitários e em contextos militares. Neste sentido, uma vez que o neuroticismo é caracterizado pela ansiedade, autoconsciência, depressão e impulsividade (Riaz *et al.*, 2012), indivíduos com este traço de personalidade parecem estar correlacionados com o estilo de tomada de decisão evitante. Isto porque estes indivíduos hesitam aquando um processo de tomada de decisão, revelando-se muito indecisos e tendem a adiar, evitar e a atrasar as decisões porque têm medo das críticas e da rejeição por parte dos outros (Scott & Bruce, 1995; Johnson, 1997). Em adição, este estilo de tomada de decisão está positivamente relacionado com a depressão, ansiedade e stress, que são elementos base do traço de neuroticismo (Batoool, 2007; Thunholm, 2008). Por outro lado, o traço de extroversão é caracterizado pela assertividade, procura de excitação, abertura a novas experiências e emoções positivas (McCrae & Costa, 1990). Desta forma, os indivíduos que se revelam extrovertidos tendem a adotar estilos de tomada de decisão intuitivos ou espontâneos. Estes indivíduos são também assertivos, movem-se com base nas suas emoções, sentimentos e

impressões positivas, e revelam-se muito sensíveis ao ambiente que os rodeia (Scott e Bruce, 1995). Assim, importa salientar que estes indivíduos se guiam por orientações externas, isto é, por regras e políticas rígidas implementadas na organização e pela pressão dos pares e supervisores, sendo fatores que se encontram na base do presentismo. Conclui-se assim que as diferenças individuais no contexto de trabalho desempenham um papel vital nos colaboradores em contexto organizacional (Davis & Newstorm, 1985, citado por Riaz *et al.*, 2012).

Adicionalmente, importa referir que enquanto os estilos racional e intuitivo estão relacionados com *outcomes* mais positivos e geram decisões mais eficientes em contextos organizacionais, os restantes estilos como o evitante, dependente e o espontâneo encontram-se associados a comportamentos desadaptativos e a *outcomes* negativos como o stress e a ansiedade (Allwood & Salo, 2012; Bruine de Bruin *et al.*, 2007). Desta forma, verifica-se que o modo como os indivíduos tomam as suas decisões produzem determinados resultados, quer a nível individual, quer a nível organizacional (*e.g.*, Riaz *et al.*, 2014). E por sua vez, esses resultados individuais e organizacionais correspondem a alguns dos preditores do presentismo (*e.g.*, o stress experienciado, a intenção de *turnover*, a autoeficácia) (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Assim, a literatura parece indicar a existência de uma relação entre os vários estilos de tomada de decisão e o ato de ir trabalhar doente nas organizações. E assim, como existe uma correlação entre o estilo de tomada de decisão evitante e as emoções e os *outcomes* negativos (como stress experienciado); e a mesma correlação parece existir com o estilo espontâneo (embora pouco explorado na literatura), torna-se pertinente compreender a relação entre ambos os estilos de tomada de decisão e o presentismo em contexto organizacional.

1.3. O papel mediador da percepção de Clima de presentismo na relação entre os Estilos de tomada de decisão e o Presentismo

Sabe-se que as organizações procuram continuamente níveis de produtividade, eficiência e eficácia elevados, porém estes são fatores que contribuem para uma maior concorrência interna, fomentando um clima de presentismo nas organizações (Simpson, 1998, citado por Johns, 2011). O clima de presentismo corresponde a um contrato psicológico, ou seja, um conjunto de expectativas recíprocas e implícitas entre colaboradores e a organização (Nicholson & Johns, 1985). Isto significa que o clima depende da percepção direta ou indireta dos indivíduos em relação aquilo que os rodeia no seu local de trabalho, nomeadamente em relação à legitimidade do absentismo (ou não) na organização (Johns & Nicholson, 1982). Portanto, em situações que justifica a ausência de um trabalhador por estar doente, mas que ocorrem numa organização que considera esse ato ilegítimo, os colaboradores optam pelo presentismo e não pelo absentismo. Este facto realça que o clima tende a influenciar a escolha dos colaboradores na prática do presentismo (Chadwick-Jones, Nicholson, & Brown, 1982). Note-se ainda que a legitimidade do presentismo não é clara, pois pode ser tanto contraproducente, em termos de contágio entre colaboradores e se encontrarem a trabalhar doentes, como pode ser interpretado como um excelente exemplo de compromisso e de cidadania organizacional (Johns, 2010). Desta forma, a legitimidade do presentismo e do absentismo depende de como a sociedade e a organização admitem (ou não) que certas condições de saúde justificam a sua ausência, por exemplo, ou a presença no local de trabalho (Nicholson & Johns, 1985). Por outras as palavras, o clima de presentismo depende também dos valores e crenças enraizados na organização e na sociedade, o que realça a influência do clima de presentismo no comportamento dos indivíduos (Ferreira *et al.*, 2019). Rentsch e Steel (2003) investigaram quais os fatores que se encontram na base da formação do clima de presentismo numa organização, departamento ou grupo de trabalho. Os autores concluíram que o clima de presentismo é um construto multidimensional e nesse sentido pode ser caracterizado tendo em conta fatores individuais (*e.g.*, personalidade, valores sociais e culturais, atitudes, comportamentos e estilo de vida, como o stress experienciado, exaustão emocional, nível de *engagement* e compromisso), por fatores ao nível do trabalho (*e.g.*, responsabilidades, exigência e interdependência ao nível das tarefas, conflitos entre pares, apoio dos supervisores), por fatores organizacionais (*e.g.*, regras e políticas implementadas na empresa relacionadas com licenças médicas, a insegurança, justiça percebida, suporte, competitividade entre colaboradores, pressão dos supervisores) (Lohaus & Habermann, 2019; Zhou *et al.*, 2016; Ferreira *et al.*, 2015), mas também por fatores ambientais (*e.g.*, política e economia nacional e internacional, legislatura, padrões culturais e

sociais). Portanto, se os colaboradores se encontrarem realmente sujeitos a determinados fatores como os acima referidos ou se perceberem grande parte dos mesmos na organização onde se encontram, significa que experienciam níveis elevados de clima de presentismo e que por sua vez, existe uma maior probabilidade de irem trabalhar doentes. Neste sentido, é possível afirmar que o fenómeno do presentismo é mais prevalente em organizações com elevado clima de presentismo, em que supervisores e colegas tendem a pressionar os colaboradores para continuar a trabalhar a todo o custo (Ferreira *et al.*, 2019), uma vez que a pressão social, as exigências no trabalho e a insegurança vivida no local de trabalho contribuem para a existência desse tipo de clima.

Adicionalmente, um clima de presentismo numa organização pressiona os indivíduos para estarem presentes no seu local de trabalho, gerando consequências como o aumento dos níveis de stress, que são prejudiciais à produtividade e à saúde consequentemente (e.g. Brockner *et al.*, 1993; Koopman *et al.*, 2002). Portanto, parece existir uma relação entre o clima de presentismo e o stress em contexto organizacional. Além disso, é possível afirmar que existe uma relação entre o estilo de tomada de decisão evitante e níveis elevados de stress (Thunholm, 2008). Este facto pode ser explicado através do traço de personalidade de neuroticismo, uma vez que o neuroticismo prediz positivamente o estilo de tomada de decisão evitante (Thunholm, 2008). Isto porque, pessoas com níveis elevados de neuroticismo tendem a experienciar níveis de stress elevados, pois revelam ser mais relutantes em tomar iniciativas, preocupados e isso leva-os ao evitamento de uma tomada de decisão, que é um fator de stress para os mesmos (McCrae & Costa, 1990; Riaz *et al.*, 2012). Assim, uma vez que existe uma relação entre o clima de presentismo e o stress; e paralelamente, uma relação entre o estilo evitante e o stress, pode concluir-se que parece existir uma relação entre o estilo de tomada de decisão evitante e o clima de presentismo.

Paralelamente e como foi anteriormente referido, as diferenças individuais estão na base de um clima de presentismo (e.g., ao nível da personalidade) e por isso, indivíduos com diferentes características individuais e/ou estilos de tomada de decisão contribuem para a existência de um clima presentista numa organização e vice-versa. Li *et al.*, (2013) no seu estudo revelaram que o ato de estar presente no local de trabalho era mais relevante e importante para indivíduos com um traço de neuroticismo mais marcado na sua personalidade. Isto porque estes indivíduos são mais sensíveis a julgamentos de clientes, colegas ou supervisores, bem como a pressões sociais, como a cultura implementada no local de trabalho. Neste sentido, indivíduos com um traço de neuroticismo revelam-se mais suscetíveis à influência dos que os

rodeiam porque sentem medo de que as outras pessoas não gostem deles próprios e também porque tendem a avaliar os contextos sob uma perspectiva pessimista (Eysenck, 1990).

Portanto, os indivíduos com um traço de neuroticismo à partida vão perceber níveis mais elevados de clima de presentismo, e assim face a isso vão preocupar-se com sua imagem face aos colegas, supervisores ou clientes e com as consequências negativas que podem advir dessa tal imagem – como a insegurança no trabalho, desaprovação social por tirar uma licença médica, possibilidade de perda do emprego, e como consequência, as dificuldades financeiras (Baker-McClearn *et al.*, 2010). Logo, estes indivíduos com esta tendência ao nível da personalidade e num clima marcado pelo presentismo, em vez de tomarem a decisão de se despedirem ou de faltarem ao trabalho quando estão doentes, optam por comparecer ao trabalho de forma a evitar críticas e consequências. Conclui-se assim que parece existir uma correlação entre o estilo de decisão evitante e o clima de presentismo, sendo mediada pela personalidade do indivíduo (*i.e.*, traço de neuroticismo) (Li *et al.*, 2013). Portanto, a percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo evitante e a frequência de presentismo nos últimos 12 meses.

Por outro lado, a literatura tem evidenciado que dimensões positivas da personalidade (*i.e.*, traços como extroversão, agradabilidade e conscienciosidade) encontram-se positivamente correlacionadas com os estilos de tomada de decisão racional, dependente, intuitivo e espontâneo (Scott & Bruce, 1995). Neste âmbito, o traço de extroversão está positivamente correlacionado com o estilo de tomada de decisão espontâneo (Riaz *et al.*, 2012). Estes indivíduos com um traço de extroversão e abertura à experiência são muito orientados para os outros e para a relação, uma vez que se revelam sensíveis, atenciosos e têm em consideração os sentimentos e emoções de quem os rodeia e o ambiente que os envolve (McCrae & Costa, 1990). Deste modo, numa organização, estas pessoas têm em consideração os outros e são influenciados quer pelos colegas e supervisores, mas também pelo clima organizacional (*i.e.*, as regras e políticas implementadas na organização). E, portanto, estes indivíduos quando sujeitos a um clima presentista e a supervisores ou colegas que promovem o ato de comparecer ao trabalho, mesmo estando doentes, podem adotar o mesmo comportamento.

De acordo com a literatura e como tem sido referido, o stress agudo ou crónico encontra-se correlacionado com os processos inerentes à tomada de decisão (Michailidis & Banks, 2016). Assim, quanto ao estilo de tomada de decisão espontâneo parece existir uma correlação com o fator stress. Porém, os níveis de stress não se revelam tão acentuados, pois os indivíduos com este estilo tendem a não encarar a tomada de uma decisão como um evento stressante (Thunholm, 2008). Desta forma, como o clima de presentismo eleva os níveis de stress na organização, e o estilo de tomada de decisão espontâneo parece estar correlacionado com esse

fator, então parece existir uma relação entre o estilo espontâneo e o clima de presentismo. Por outro lado, esta influência do stress leva a que os indivíduos percecionem níveis elevados de clima de presentismo. E conseqüentemente, como estes indivíduos se vão deixar influenciar pelo ambiente envolvente e pelas atitudes e comportamentos dos colegas e/ou supervisores, os mesmos vão trabalhar, mesmo estando doentes. Posto isto, seria importante perceber também se a percepção individual do clima de presentismo influencia a relação entre o estilo espontâneo e a frequência de presentismo nos últimos 12 meses.

Neste âmbito, é pretendido através das percepções obtidas, medir os efeitos deste construto e sugerir pesquisas futuras que possam contribuir para o aprofundamento deste tema.

H1a: Os indivíduos com um estilo de tomada de decisão evitante percecionam níveis mais elevados de clima de presentismo.

H1b: Os indivíduos com um estilo de tomada de decisão espontâneo percecionam níveis mais elevados de clima de presentismo.

H2a: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo evitante e a frequência de presentismo nos últimos 12 meses.

H2b: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo espontâneo e a frequência de presentismo nos últimos 12 meses.

1.4 O papel mediador da percepção de Clima de presentismo na relação entre os Estilos de tomada de decisão e o Burnout

O termo *burnout* tem sido usado para descrever a existência de uma “desconexão” entre o colaborador e o local de trabalho. E por isso, o *burnout* foi desde cedo reconhecido como um problema social, tornando-se assim um foco de estudo sistemático por parte dos investigadores (Leiter & Maslach, 2016).

O *burnout* diz respeito a um esgotamento derivado do contexto profissional do indivíduo, isto é, a uma resposta psicológica face a stressores no trabalho do indivíduo. O conceito de *burnout* pode ser descrito tendo em conta três principais dimensões como a exaustão psicológica, a despersonalização e por fim, a sensação de ineficácia e a auto-realização (Leiter & Maslach, 2016). A dimensão de exaustão emocional refere-se a sentimentos de esgotamento e à falta de recursos físicos e emocionais (Maslach, Shaufeli, & Leiter, 2001). Quanto ao cinismo ou à despersonalização, estes representam a dimensão do contexto interpessoal do *burnout* associada à falta de respostas pessoais e à ausência de sentimentos face a vários aspetos do trabalho (Maslach, *et al.*, 2001). Por último, a componente da ineficácia e da falta de autorrealização constitui a dimensão de autoavaliação do *burnout*. Esta dimensão está relacionada com sentimentos de incompetência, de falta de realização pessoal e de produtividade no trabalho (Maslach, *et al.*, 2001). É possível também afirmar que o *burnout* pode ser considerado como a última etapa da exposição prolongada e extensa ao stress experienciado no trabalho (Tsigilis, Zachopoulou, & Grammatikopoulos, 2006).

Salienta-se que o *burnout* é um tema crítico para as organizações, já que tem um importante impacto negativo no bem-estar e na produtividade dos colaboradores e sobretudo, no desempenho cognitivo dos mesmos (Kahn *et al.*, 2006; Michailidis & Banks, 2016). Neste sentido, os colaboradores que experienciam *burnout* tendem a adotar comportamentos de ruptura organizacionais, tais como absentismo e *turnover* (Maslach *et al.*, 2001). O *burnout* também tem impacto a nível individual, nomeadamente na dimensão física e psicológica (*e.g.*, úlceras, doenças cardiovasculares, cancro, sintomas psicossomáticos, ansiedade e depressão (Guglielmi & Tatrow, 1998). Maslach (1999) e Byrne (1991) encontraram evidências de que fatores relacionados com o trabalho estão mais associados ao stress, e consequentemente, ao *burnout* do que à personalidade ou a certas características individuais, contudo estas contribuem também de forma significativa. Também é notório que indivíduos cujas profissões exigem um forte contacto relacional com os outros, tendem a apresentar níveis elevados de *burnout* (*e.g.*, enfermeiros, professores) (Ferreira & Martinez, 2012).

Diversos estudos têm vindo a demonstrar que as exigências no trabalho, o presentismo e o *burnout* estão positivamente correlacionados (Kivimäki *et al.*, 2005). Neste sentido, o modelo JD-R propõe que o desenvolvimento de *burnout* assenta em dois processos: (a) as exigências no trabalho; e b) a falta de recursos no local de trabalho. Por outras palavras, um colaborador sujeito a elevadas exigências no trabalho de uma forma constante tende a experienciar níveis elevados de *burnout* e quando este se prolonga no tempo, experiencia exaustão emocional; por outro lado, quando o indivíduo se encontra sem recursos no trabalho tende a revelar de forma significativa *disengagement* (*i.e.*, ausência de ligação e envolvimento com o trabalho) (Demerouti *et al.*, 2001). Quanto às exigências no trabalho, são exemplos a pressão no tempo, o excesso de carga de trabalho, o trabalho por turnos e o ambiente físico. Já em relação à falta de recursos, estes podem ser quer físicos, psicológicos e organizacionais, como por exemplo a segurança no trabalho, apoio dos supervisores, controlo no trabalho, recompensas, feedback, entre outros. Por sua vez, alguns destes fatores ou a ausência deles encontram-se na base de um clima de presentismo. Denota-se que estas exigências se referem a aspetos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que implicam um esforço físico e psicológico contínuo (*i.e.*, cognitivo ou emocional) por parte do colaborador e por isso, estão associadas a certas condições físicas e/ou psicológicas (*e.g.*, exaustão emocional) (Demerouti *et al.*, 2001). A par disto, estas exigências não correspondem necessariamente a fatores negativos, contudo estes podem tornar-se stressores quando exigem um esforço adicional aos colaboradores quando os mesmos ainda não recuperaram adequadamente do esforço no trabalho anteriormente (Meijman e Mulder, 1998). Salienta-se ainda que, é também esta interação entre elevadas exigências no trabalho e a falta de recursos que contribui, de forma significativa, para os elevados níveis de *burnout*, e consequentemente, de exaustão emocional (Demerouti *et al.*, 2001). Importa referir que o *burnout* não é reversível mesmo após serem introduzidas mudanças ao nível das tarefas ou nas condições de trabalho, mas somente através de uma recuperação adequada.

De acordo com a literatura parece existir uma relação entre o *burnout* e o presentismo (Boles *et al.*, 2004), pois diversos estudos têm vindo a demonstrar que problemas psicológicos como o *burnout* e o stress estão associados a níveis de presentismo elevados nas organizações. Logo, é possível afirmar que o *burnout* contribui para o presentismo, na medida em que quando os colaboradores se sentem doentes, o seu desempenho está ameaçado (Wright & Cropanzano, 1998), e como tal vão adotar estratégias que lhes permita atingir os padrões de desempenho desejados. Uma dessas estratégias pode ser ir trabalhar doente, aumentando o esforço nas tarefas a desempenhar no trabalho de forma a igualar a sua *performance* à dos colegas que estão

saudáveis. Por sua vez, este tipo de estratégia tende a aumentar os níveis de *burnout* (Demerouti *et al.*, 2009).

Paralelamente, todos os fatores que se encontram na base de um clima de presentismo, seja a preocupação em trabalhar mais horas do que o esperado, a desconfiança, a falta de apoio dos supervisores ou a especificidade das tarefas, constituem um risco para a saúde dos colaboradores (Ferreira *et al.*, 2015). Este facto ocorre porque a existência de um clima de presentismo numa organização pressiona os colaboradores a estarem presentes no seu local de trabalho o que leva ao aumento dos níveis de stress (*e.g.* Brockner *et al.*, 1993; Koopman *et al.*, 2002). Desta forma, é possível afirmar que parece existir uma correlação positiva entre o *burnout* e o clima de presentismo, isto porque um indivíduo que se encontre numa organização cujo clima organizacional seja presentista e promova comportamentos nesse sentido, irá experienciar níveis elevados de stress, e consequentemente, de *burnout*.

De acordo com a literatura, as decisões tomadas pelos indivíduos geralmente são sujeitas a várias exigências exercidas pelo ambiente envolvente, originando condições de elevado stress. Diversos estudos indicaram que, quer a nível comportamental, quer a nível psicológico, o stress e o processo de tomada de decisão estão intimamente correlacionados (Michailidis & Banks, 2016). No entanto, importa referir que este processo de decisão difere de indivíduo para indivíduo, sendo que cada um tende a adotar um determinado estilo de decisão (Scott & Bruce, 1995). E neste sentido, cada estilo de tomada de decisão difere na sua relação com o stress. Estudos recentes têm vindo a demonstrar a relação entre o *burnout* e os estilos de tomada de decisão em vários contextos (*e.g.*, saúde), contudo esta relação em contexto organizacional não tem sido tão explorada.

Todavia, sabe-se que Thunholm (2008) conduziu um estudo cujo objetivo era estudar a relação entre os estilos de tomada de decisão e o stress em contexto militar. Evidências empíricas indicam que o estilo evitante encontra-se fortemente relacionado com o stress, uma vez que os indivíduos evitavam tomar decisões porque percecionavam essa ação como sendo stressante. Posteriormente, Allwood e Salo (2012) exploraram essa relação entre estilos de tomada de decisão e o stress em contexto organizacional e concluíram também que o estilo evitante e o estilo dependente (em parte) encontram-se correlacionados positivamente com níveis de stress elevados. Conclui-se assim que o estilo de decisão evitante encontra-se correlacionado com níveis de stress que, por sua vez, podem originar *burnout*.

A par disto, fatores stressores no trabalho podem aumentar os níveis de stress e, de uma forma prolongada, originar exaustão emocional nos indivíduos (Ferreira & Martinez, 2012). Aliás conceptualmente, a exaustão emocional corresponde a reações de stress face a situações

no trabalho como fadiga, depressão, queixas psicossomáticas e ansiedade (Kahn & Byosiere, 1992; Warr, 1987). Assim e seguindo esta linha de pensamento, os indivíduos face a situações que despoletam *stress*, adotam estratégias de *coping* para conseguirem lidar e adaptar-se a esses eventos reduzindo assim os níveis de stress (Lazarus & Folkman, 1984; Endler & Parker, 1994). Estas estratégias de *coping* consistem em esforços cognitivos e comportamentais por parte dos indivíduos e têm diferentes dimensões, tais como: *emotion-focused* e *problem-focused*. Diversos investigadores identificaram uma terceira dimensão – a de aproximação versus evitamento que vai também de encontro à Teoria Transacional de Lazarus e Folkman (1984). Portanto, os indivíduos podem lidar e gerir um determinado estímulo ou evento, mas de formas diferentes: (a) podem optar por enfrentar o evento stressor com o objetivo de dominar a situação (*i.e.*, a resposta de *fight*) ou (b) podem adotar uma postura de evitamento face ao evento de stress para aliviar a ansiedade que dele advém (*i.e.*, a resposta de *flight*), tornando-se introvertidos e passivos em relação a este tipo de estímulos (Deniz, 2006). Esta terceira dimensão também permite compreender que alguns colaboradores podem escolher comparecer ao trabalho doentes, porque acreditam que deveriam superar essa situação e o desconforto, mostrando-se leais aos seus empregos, colegas de trabalho e aos clientes, enquanto outros podem forçar-se a ir trabalhar devido ao medo da perda financeira associada a essa ausência, ou à desaprovação social (Deniz, 2006).

Adicionalmente, o estudo do autor Deniz (2006) vem evidenciar a influência dos estilos de tomada de decisão e das características individuais (*e.g.*, autoestima, satisfação na sua vida, suporte social). Portanto, de certa forma, quando os indivíduos optam por uma estratégia de *coping* de evitamento tendem a afastar-se de estímulos stressores que lhes provoca ansiedade. Deste modo, estas estratégias de *coping* de evitamento parecem ser úteis e benéficas, pois reduzem o stress, previnem a ansiedade dos indivíduos e de os mesmos se tornarem incapacitados a nível psicológico (Roth & Cohen, 1986). Ora, um indivíduo quando tem a tendência de adotar um estilo evitante, significa que face a determinados estímulos e eventos opta por evitá-los (*i.e.*, adota uma estratégia de *coping*) (Deniz, 2006). Logo, os indivíduos quando se encontram expostos a um determinado clima organizacional ou quando percebem níveis elevados de clima de presentismo, encontram-se perante um fator stressor e como consequência, irão adotar essas estratégias de *coping* de evitamento. Portanto, é a percepção individual do clima de presentismo que parece influenciar a relação entre o estilo de tomada de decisão evitante e o *burnout*.

Quanto aos indivíduos que tendem a adotar um estilo de tomada de decisão espontâneo, os resultados do estudo de Thunholm (2008) evidenciaram que estes indivíduos experienciaram

de facto níveis de stress, apesar de não se revelarem acentuados. Contudo, uma vez que em termos de personalidade estes indivíduos se caracterizam por serem sensíveis aos outros e aquilo que os rodeia, estando numa organização com níveis elevados de stress e com um clima presentista, estes indivíduos tendem a ser influenciados por este ambiente. Nesta linha de pensamento, parece existir uma relação entre o estilo espontâneo e níveis de stress e consequentemente, com o *burnout*. No entanto, é importante que esta relação seja explorada de forma a compreender que mecanismo se encontra na base da mesma. Neste sentido, é a forma como os indivíduos percebem o ambiente que os rodeia, as atitudes e comportamentos dos seus colegas e supervisores que parecem explicar a relação entre o estilo espontâneo e o *burnout*. Desta forma, revela-se pertinente estudar e compreender o papel da percepção individual de clima de presentismo na relação entre o estilo de decisão espontâneo e o *burnout*.

Contudo, a verdade é que não existem ainda na literatura pesquisas e estudos que estabeleçam uma relação entre os construtos de clima de presentismo, estilos de tomada de decisão e o *burnout*. Apesar da literatura evidenciar a existência de possíveis relações entre alguns destes construtos, que são relevantes e importantes de serem estudadas. Assim, um dos principais objetivos do presente estudo, será preencher esta lacuna existente na literatura, explorando simultaneamente o efeito mediador da percepção de clima de presentismo na relação entre os dois estilos de tomada de decisão anteriormente referidos e o *burnout*.

Deste modo surgem as seguintes hipóteses:

H3a: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo de tomada de decisão evitante e o *burnout*.

H3b: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo de tomada de decisão espontâneo e o *burnout*.

2. OBJETIVOS DE ESTUDO, HIPÓTESES EM ESTUDO E PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

O presente estudo revela-se pertinente, pois irá colmatar o *gap* existente ao nível das variáveis que influenciam o processo individual de tomada de decisão entre o presentismo e o absentismo no Modelo Dinâmico de Johns (2010), consensual na literatura em questão. Para tal, pretende-se compreender a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo e o papel mediador da percepção do clima de presentismo na relação entre os estilos de tomada de decisão (evitante e espontâneo) e o presentismo, e também entre ambos os estilos e o *burnout*.

Assim os principais objetivos do estudo são:

- Avaliar a relação existente entre o presentismo e os estilos de tomada de decisão;
- Avaliar de que forma é que a percepção individual do nível de clima de presentismo atua como variável mediadora na relação entre os dois construtos acima referidos;
- Avaliar de que forma é que a percepção individual do nível de clima de presentismo atua como variável mediadora na relação entre os estilos de tomada de decisão (evitante e espontâneo) e o *burnout*.

Neste sentido, pretende-se testar as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1a: Os indivíduos com um estilo de tomada de decisão evitante percecionam níveis mais elevados de clima de presentismo.

Hipótese 1b: Os indivíduos com um estilo de tomada de decisão espontâneo percecionam níveis mais elevados de clima de presentismo.

Hipótese 2a: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo evitante e a frequência de presentismo nos últimos 12 meses.

Hipótese 2b: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo espontâneo e a frequência de presentismo nos últimos 12 meses.

Hipótese 3a: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo de tomada de decisão evitante e o *burnout*.

Hipótese 3b: A percepção individual de clima de presentismo medeia a relação entre o estilo de tomada de decisão espontâneo e o *burnout*.

Por fim, pretende-se responder às seguintes questões de investigação:

- Será que os estilos de tomada de decisão influenciam a percepção individual do clima de presentismo e consequentemente, o ato de comparecer ao trabalho mesmo estando doente (o presentismo) em contexto organizacional?
- Será que o clima de presentismo tem um efeito mediador entre os estilos de tomada de decisão (evitante e espontâneo) e o presentismo, bem como entre os respetivos estilos e o *burnout* em contexto organizacional?

2.1 Modelo de Investigação

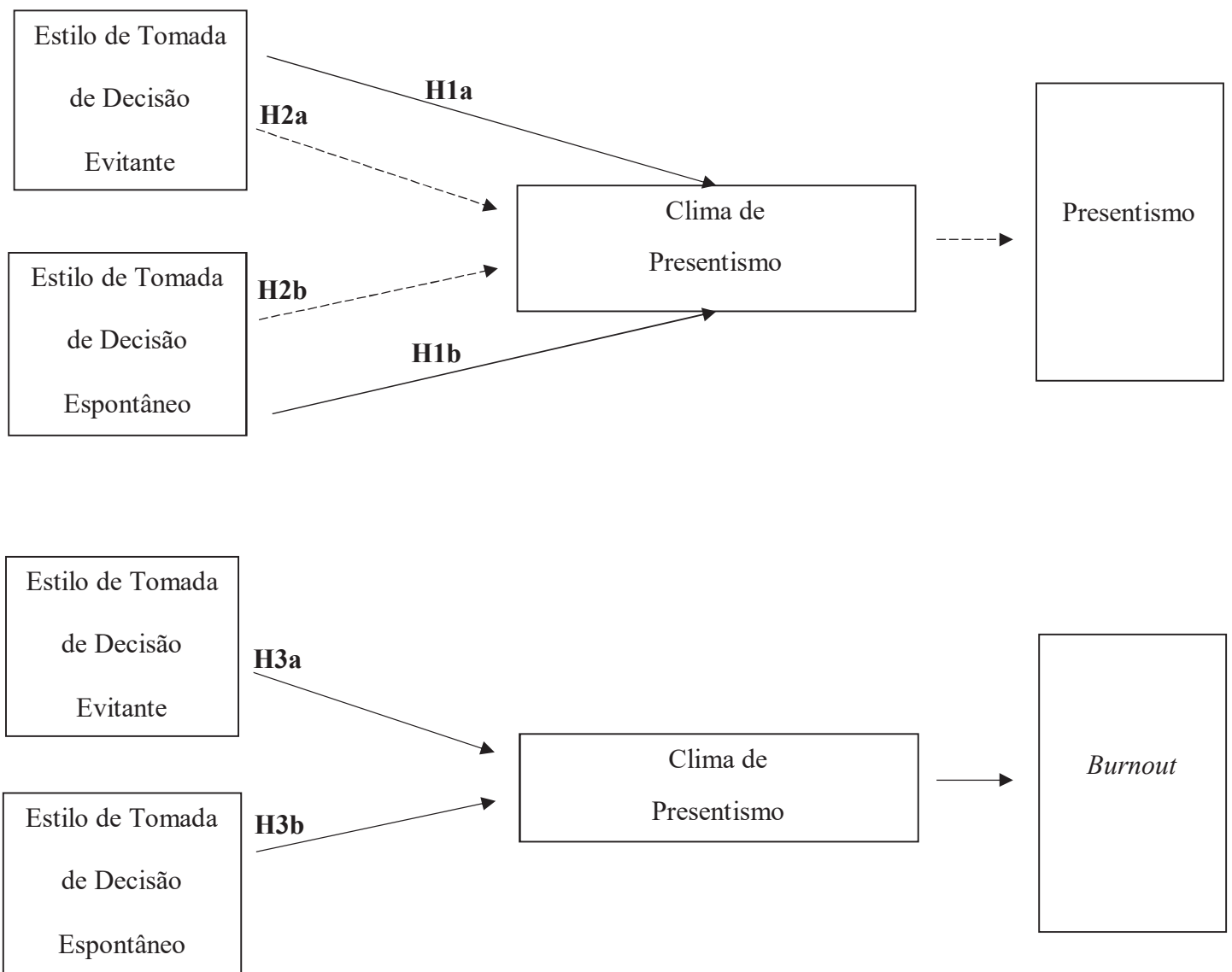


Figura 2.1 - Descrição do modelo em análise

3. MÉTODO

Face aos conceitos e pressupostos teóricos abordados anteriormente na revisão de literatura, pretende-se realizar um estudo empírico. Este tem como objetivo testar as hipóteses anteriormente apresentadas e averiguar se estas se encontram corroboradas, ou não, tendo em conta o modelo de investigação proposto (ver Figura 2.1).

3.1 Amostra

A amostra é constituída por 291 indivíduos que se encontram todos empregados, sendo que a maioria é do sexo feminino (67,4%) (Anexo A, Quadro 1). Trata-se uma amostra jovem, uma vez que a média de idades é de 32,78 anos e o indivíduo mais novo possui apenas 21 anos. (Anexo A, Quadro 2).

Na sua maioria os indivíduos são portugueses (95,2%), contudo a amostra é composta por alguns indivíduos de outras nacionalidades (*e.g.*, Brasileira, Espanhola, Ucraniana) (Anexo A, Quadro 3). Relativamente ao nível de escolaridade, grande parte dos indivíduos são licenciados (45,7%), cerca de 37,1% possui mestrado e apenas 10% possui o ensino secundário. (Anexo A, Quadro 4).

Os indivíduos da amostra têm em média 10 anos de experiência profissional (DP = 9,458) e a maioria não exerce funções de chefia (75,6%) (Anexo A, Quadros 5 e 6).

Quanto à relação contratual dos indivíduos com a sua atual organização, na sua maioria os mesmos encontram-se vinculados através de um contrato sem termo (56%), contudo cerca de 23,7% possui um contrato a termo certo (Anexo A, Quadro 7). Importa ainda referir que grande parte dos indivíduos considerou que seria relativamente fácil encontrar um novo emprego no caso de saírem da sua atual organização, uma vez que existe uma maior concentração de respostas acima do ponto médio da escala (considerando que 1 corresponde a Muito Difícil e 10 a Muito Fácil), sendo a média de 5,81 (DP = 9,303) (Anexo A, Quadro 8).

3.2 Procedimento e Instrumentos

3.2.1 Procedimento

Antes da escolha da metodologia a utilizar para a recolha de dados, foi definido o critério de inclusão na amostra, e que neste caso o público-alvo corresponde a indivíduos que se encontravam a trabalhar e por isso, inseridos no mercado de trabalho.

De seguida, foi definido que a recolha de dados seria efetuada através de um método de amostragem não aleatória, constituindo assim uma amostra de conveniência. E como tal, os dados foram obtidos através da partilha de um *link* junto de uma população que se encontrava mais acessível e disponível.

Seguidamente, procedeu-se à tradução das escalas originais para português e inglês. De forma a validar a construção frásica dos itens de cada escala, a clareza da linguagem utilizada e acima de tudo, se os itens permitiam avaliar o que era pretendido para garantir a validade dos resultados e conclusões do estudo, pediu-se a cinco pessoas para validarem os instrumentos utilizado (ver anexo C). Após esse processo, procedeu-se a algumas retificações e elaborou-se o questionário final *online*, quer em português, quer em inglês (ver anexo B). A primeira secção do questionário era composta por algumas questões, que permitiam a caracterização da amostra sobre o sexo, a idade, nacionalidade, nível de escolaridade, relação contratual com a entidade patronal, anos de experiência profissional, se exercia funções de chefia e qual seria a dificuldade em encontrar um novo emprego, caso saísse do seu atual emprego (ver anexo A). A secção seguinte era constituída pelas escalas de Presentismo, Clima de Presentismo, Estilos de Tomada de Decisão e *Burnout*. É de realçar que o questionário *online* foi partilhado através de um link pelas redes sociais (*e.g.*, *LinkedIn*) e *email*.

O *software* informático que foi utilizado na construção do questionário foi o *Qualtrics*, uma vez que este programa permite uma recolha de dados quantitativos de forma válida e a posterior exportação segura para o programa estatístico - o *SPSS IBM Statistics*. De seguida, após ser efetuada toda a recolha dos dados, procedeu-se à exportação de todos os dados para o *SPSS* (versão 27), obtendo-se assim uma base de dados geral. Posteriormente, foram realizadas as devidas análises estatísticas.

3.2.2 Instrumentos

Previamente à análise, procedeu-se à recodificação das variáveis, invertendo itens que se encontravam na negativa. Desta forma, apenas dois itens da escala dos Estilos de Tomada de Decisão foram reconvertidos de forma a inseri-los na análise.

Consequentemente, verificou-se a validade de construto através da realização da Análise Fatorial utilizando a rotação *Varimax*, com o objetivo de reduzir o número de variáveis iniciais em fatores, perdendo o mínimo de informação. Seguidamente, analisou-se a fidelidade para cada um dos fatores e escalas recorrendo ao *Alpha de Cronbach*.

De seguida, procedeu-se ao cálculo das médias das variáveis e dos novos fatores que decorreram da análise anterior. Desta forma, as variáveis que foram utilizadas nas análises que se seguiram foram: (a) as cinco dimensões dos Estilos de Tomada de Decisão (Estilo Espontâneo, Intuitivo, Dependente, Evitante e Racional); (b) as duas dimensões do Clima de Presentismo (Supervisores e Colegas); (c) o *Burnout* e (d) o Presentismo. Importa referir que as variáveis sociodemográficas foram utilizadas e tidas em conta como variáveis de controlo nas análises estatísticas realizadas.

3.2.2.1 Escala de Estilo de Tomada de Decisão

A medida utilizada para avaliar os estilos de tomada de decisão foi a escala original de Scott e Bruce (1995) denominada por *General Decision Making Styles Questionnaire*, composta por 25 itens, incluindo o item de controlo. Esta escala permite compreender como os indivíduos tomam as suas principais decisões e consequentemente, identificar os diferentes estilos de tomada de decisão nos indivíduos (Racional, Evitante, Espontâneo, Dependente e Intuitivo).

Os itens foram avaliados através de uma escala do tipo *likert* de 5 pontos, variando entre 1 (Discordo Fortemente) a 5 (Concordo Fortemente). Desta forma, alguns exemplos de itens que compõem esta escala são: (a) “Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão” e (b) “Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações”.

A primeira análise fatorial indicou que deveriam ser extraídos seis fatores, apresentando uma percentagem cumulativa de 50,6%. Uma vez que se verificou que o sexto fator era somente composto pelo item 15 - “Eu evito tomar decisões importantes sob pressão”), optou-se por correr uma outra análise forçando a extração de cinco fatores. Nessa análise, verificou-se que a percentagem cumulativa decresceu para 47,91%. Ao observar cada um dos valores de cada fator, verificou-se que alguns itens não se encontravam saturados nos fatores. Por exemplo, o

item 19 revelou *cross-loadings* cuja diferença entre eles era menor que 0,2 e por isso foi eliminado (*i.e.*, 0,366 no primeiro fator e 0,250 no sexto fator). Já o item 15 também ele foi eliminado, porque estava relacionado com um construto muito distinto daquele que era representado pelo fator onde estava inserido, ou seja, o item está correlacionado com o estilo espontâneo, porém o fator está correlacionado com o estilo dependente.

Após estas alterações, correu-se uma nova e última análise com os restantes 22 itens. Esta análise revelou a existência de cinco fatores com uma percentagem cumulativa de 50,28% e não foram observados *cross-loadings* em nenhum fator. Nesta análise observou-se também que apenas dois itens do fator relativo ao estilo intuitivo, apresentavam valores inferiores a 0,5 (*i.e.*, 0,385 e 0,352). No entanto, é possível afirmar que as subescalas utilizadas possuem uma boa validade de construto. Assim, o primeiro fator é constituído por cinco itens (ver Quadro 3.1). Estes encontram-se relacionados com o facto de os indivíduos adotarem um estilo espontâneo no processo de tomada de decisão, isto é, tomam uma decisão no exato momento em que esta lhes é exigida e de forma impulsiva. Relativamente ao segundo fator é composto por cinco itens, que constam no Quadro 3.1. Este fator está relacionado com o facto de os indivíduos se basearem nos seus instintos, sentimentos e reações aquando a tomada de uma decisão, considerando que assim sentem que estão a tomar a decisão correta. Por outras palavras, os itens que compõem este fator estão associados a um estilo de tomada de decisão intuitivo. Já o terceiro fator está relacionado com o facto dos indivíduos se revelarem mais dependentes aquando a tomada de uma decisão, ou seja, no decorrer do processo de decisão estes indivíduos necessitam de orientação, de apoio e de consultar outras pessoas, baseando-se nos conselhos das mesmas. Os itens que compõem este fator podem ser consultados no Quadro 3.1. Quanto ao quarto fator, este está associado a um estilo de tomada de decisão evitante. Estes itens estão relacionados com o facto de que quando é exigida a tomada de uma decisão, alguns indivíduos tendem a evitá-la sempre que possível, procrastinam e adiam esse processo porque os faz sentir desconfortáveis. Por último, o quinto fator é composto por quatro itens, estando estes associados ao modo racional, lógico e sistemático com que os indivíduos tendem a tomar uma decisão. Por isso, os indivíduos com um estilo de tomada de decisão racional tendem a ser mais metódicos na análise da informação de forma a terem a certeza dos factos, são ponderados e lógicos e consideram diversas variáveis antes de tomarem a sua decisão. Por fim, salienta-se que estes cinco fatores e os itens que os compõem estão correlacionados e por isso, representam os estilos de tomada de decisão definidos por Scott e Bruce (1995), o que vai ao encontro do que é afirmado na teoria.

Tendo em conta que o foco do estudo é compreender a influência dos estilos de tomada de decisão, particularmente do evitante e do espontâneo, na percepção de clima de presentismo e consequentemente, no presentismo, só foram utilizadas as análises das subescalas do estilo evitante e espontâneo no procedimento estatístico seguinte. Importa assim referir que o estilo evitante apresenta um *Alpha de Cronbach* de 0,815 ($\alpha = 0,815$), enquanto o estilo espontâneo apresenta um *Alpha de Cronbach* de 0,841 ($\alpha = 0,841$), ou seja, ambos apresentam uma boa consistência interna.

Relativamente à análise de fidelidade da escala de Estilos de Tomada de Decisão no seu todo, o valor do *Alpha de Cronbach* é de 0,725 o que revela igualmente uma boa consistência interna ($\alpha = 0,725$).

Quadro 3.1 - Análise Fatorial da escala de Estilos de Tomada de Decisão

Itens	M	DP	Fator				
			Estilo Espontâneo	Estilo Intuitivo	Estilo Dependente	Estilo Evitante	Estilo Racional
1. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	2,20	1,030	0,804				
2. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	2,50	1,015	0,791				
3. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	2,04	0,971	0,732				
4. Eu tomo decisões rápidas.	3,02	1,055	0,643				
5. Tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	2,99	1,027	0,560				
1. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	3,24	1,061		0,904			
2. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	3,09	1,093		0,796			
3. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações	3,35	1,047		0,704			
4. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	4,15	0,807		0,385			
5. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta a tomar do que ter uma justificação lógica para a mesma.	3,06	1,169		0,352			
1. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	3,28	1,093			0,733		
2. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	3,00	1,146			0,696		
3. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	3,75	1,008			0,675		
4. Eu gosto que alguém me guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	3,10	1,128			0,595		
5. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	3,09	1,134			-0,583		
1. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	2,11	0,996				0,756	
2. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	2,19	1,047				0,850	
3. Eu adio tomar muitas decisões porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	2,11	1,121				0,647	
1. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidado.	4,30	0,696					0,767
2. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	4,33	0,715					0,698
3. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	4,13	0,731					0,532
4. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	3,89	1,019					0,404
% Variância Explicada			12,211	10,793	10,518	8,705	8,056
Alpha de Cronbach			0,841	0,780	0,793	0,815	0,674

Nota: M - Média ; DP - Desvio-Padrão

3.2.2.2 Escala de *Burnout*

A medida original de *burnout* é a *Copenhagen Burnout Inventory* (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005), composta por 3 dimensões avaliadas através de diversos itens (*i.e.*, *personal burnout* – 6 itens; *work-related burnout* – 7 itens; *client-related burnout* – 6 itens). Contudo, para o presente estudo foi utilizada uma versão adaptada desta escala somente com a dimensão referente ao *work-related burnout*, que diz respeito ao grau de fadiga e exaustão física e psicológica percebida pelo indivíduo e relacionada com o seu trabalho. Esta dimensão é composta por sete itens, avaliados por uma escala do tipo *likert* de 5 pontos, que varia entre 1 (Nunca) a 5 (Sempre). Alguns itens que constituem esta escala são: (a) “Sente-se esgotado no final do dia de trabalho?” e (b) “Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?”.

Posto isto, a Análise Fatorial foi realizada com todos os itens iniciais e esta revelou a existência de um só fator, cujos valores absolutos na sua totalidade se revelaram iguais e/ ou superiores a 0,5, com uma percentagem cumulativa de 48,15% (ver Quadro 3.2). Este fator e os respetivos itens encontram-se assim relacionados, na sua totalidade, com o *burnout* no local de trabalho, isto é, com o facto dos indivíduos experienciarem exaustão física e emocional devido ao seu trabalho e às condições inerentes ao mesmo.

Relativamente à análise de fidelidade, esta apresenta uma boa consistência interna pois o valor do *Alpha* de *Cronbach* é de 0,733 ($\alpha = 0,733$).

Quadro 3.2 - Análise Fatorial da escala de *Burnout*

Itens	M	DP	Fator
			Burnout
1. Sente-se esgotado no final do dia de trabalho?	3,31	0,89	0,743
2. Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	2,61	1,036	0,732
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	2,41	0,879	0,744
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	3,50	0,861	-0,503
5. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	3,14	0,989	0,618
6. O seu trabalho é frustrante?	2,78	1,029	0,623
7. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	2,98	0,959	0,839
% Variância Explicada			48,15
Alpha de Cronbach			0,733

Nota: M - Média ; DP - Desvio-Padrão

3.2.2.3 Escala de Clima de Presentismo

A medida original do clima de presentismo é a *Presenteeism climate questionnaire* (PCQ) desenvolvida por Ferreira e colaboradores (2015). Esta escala aborda o clima de presentismo como sendo a pressão institucional que mantém os colaboradores no trabalho, para além do tempo necessário, para uma *performance* eficiente no contexto de trabalho, apesar de estarem doentes (Aronsson *et al.*, 2000; Simpson, 1998, citado por Johns, 2010).

Assim, a escala é constituída por 12 itens, que foram avaliados através de uma escala de 1 a 5, sendo que o 1 representa “Totalmente Inapropriado” e o 5 “Totalmente Adequado”. Alguns dos itens que constituem esta escala são: (a) “Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.” e (b) “Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.”.

Desta forma, a Análise Fatorial inicialmente revelou a extração de três fatores com uma percentagem cumulativa de 56,46%. Contudo, verificou-se que os itens 3 e 4 apresentavam *cross-loadings* pouco exaustivos no segundo e terceiro fatores. O item 3 apresentava *cross-loadings* que correspondiam a 0,1 no segundo fator e a 0,051 no terceiro; no item 4, os *cross-loadings* eram 0,336 e 0,366, no segundo e terceiro fatores, respetivamente. Logo, tendo em conta estes valores, ambos os itens foram eliminados e não foram incluídos numa segunda Análise Fatorial.

Assim, correu-se novamente a análise e esta revelou a existência de duas dimensões, apresentando assim uma percentagem cumulativa ligeiramente superior (58,81%). Ao analisar cada um dos itens que compõem cada um dos fatores e os respetivos valores absolutos verificou-se que o item 5 (“Eu sinto-me mais valorizado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas, do que se sair mais cedo com as tarefas completas”) apresentava *cross-loadings* cuja diferença revelava-se menor que 0,2 (*i.e.*, 0,299 no primeiro fator e 0,244 no segundo) e por isso, este item foi igualmente eliminado.

Posto isto, correu-se a terceira e última análise, sendo a percentagem cumulativa de 60,65%. Analisando todos os valores absolutos verifica-se que todos os itens apresentavam valores superiores a 0,5 nos dois fatores, com exceção do item 1 no segundo fator (ver Quadro 3.3). Ainda assim, a escala em causa possui uma boa validade de construto. Deste modo, o primeiro fator é composto por apenas quatro itens. Este fator está relacionado com o clima de presentismo associado ao supervisor, ou seja, os itens estão associados à forma como os indivíduos percebem as atitudes e comportamentos do supervisor na organização e na forma como isso contribui para a existência de um clima de presentismo na mesma. Já o segundo fator

diz respeito ao clima de presentismo em relação aos colegas e como tal, é constituída pelos cinco itens que constam no Quadro 3.3. Assim, esta dimensão está associada ao modo como os indivíduos percebem os comportamentos e atitudes dos seus colegas, como estes promovem um clima de presentismo na organização, e ainda como é que determinados comportamentos adotados pelos próprios são avaliados na organização (e.g., o facto do indivíduo ser ou não julgado pelo número de horas que trabalha). Por fim é de salientar que o primeiro fator explica cerca de 31,15% do clima de presentismo enquanto o segundo fator explica cerca de 29,51%, estando os respetivos valores de *Alpha* de *Cronbach* no Quadro 3.3.

Posto isto, é ainda importante referir que foi realizada a média dos dois fatores extraídos e esse valor foi utilizado para o procedimento estatístico posterior. De seguida, procedeu-se à realização da análise de fidelidade da escala cujo valor do *Alpha* de *Cronbach* é de 0,831 ($\alpha = 0,831$), o que revela uma boa consistência interna.

Quadro 3.3 - Análise Fatorial da escala de Clima de Presentismo

Itens	M	DP	Fator	
			C.P Supervisor	C.P Colegas
1. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1,87	1,234	0,683	
2. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas faltas no trabalho não são reais.	1,49	0,970	0,880	
3. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu falto ao trabalho por causa de um problema de saúde.	1,63	1,076	0,622	
4. Eu receio que as minhas faltas, derivadas de um problema de saúde, fazem com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1,90	1,196	0,613	
1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	3,14	1,234		0,372
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	2,89	1,374		0,534
3. Alguns dos meus colegas fazem horas extra no trabalho com o objetivo de serem notados.	3,05	1,455		0,833
4. Alguns dos meus colegas de trabalho fazem horas extra no trabalhar porque têm medo de serem despedidos.	2,38	1,400		0,625
5. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	2,46	1,453		0,765
% Variância Explicada			31,15	29,51
Alpha de Cronbach			0,809	0,802

Nota: M - Média ; DP - Desvio-Padrão ; C.P - Clima de Presentismo

3.2.2.4 Escala de Presentismo

Para medir o construto presentismo foi utilizada uma versão adaptada da escala de Aronsson *et al.*, (2000), abordando o conceito de presentismo como sendo um fenómeno que ocorre quando os indivíduos comparecem ao trabalho, apesar de se encontrarem doentes.

O item utilizado para avaliar o presentismo foi: “Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses, apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma baixa por doença dado o seu estado de saúde?”. Este item foi avaliado por uma escala tipo *likert* de 4 pontos, que varia entre 1 (Não, nunca) a 4 (Sim, mais do que 5 vezes). Tratando-se de uma escala com um só item, não se procedeu à realização da Análise Fatorial.

Quanto à fidelidade, esta não foi calculada, uma vez que a escala utilizada é apenas constituída por um único item.

4. RESULTADOS

Após a realização de procedimentos estatísticos para cada uma das escalas utilizadas, procedeu-se à descrição dos resultados obtidos de forma a testar as hipóteses definidas.

O Quadro 4.1 apresenta as médias, desvios-padrão e correlações entre as cinco escalas utilizadas (estilo de decisão evitante e espontâneo, clima de presentismo, presentismo e *burnout*). No que respeita aos estilos de tomada de decisão evitante e espontâneo estes apresentam médias de 2,13 (DP = 0,903) e de 2,55 (DP = 0,797) respetivamente. Tendo em conta que ambos os estilos são avaliados com base numa escala de *likert* que varia entre 1 a 5, significa que os indivíduos desta amostra não se identificam com o respetivo estilo, pois discordam com o estilo de tomada de decisão evitante, revelando que, em média, não tendem a evitar uma decisão quando esta lhes é exigida em contexto profissional; já quanto ao estilo espontâneo, os indivíduos demonstram que se identificam e concordam em parte com este estilo, revelando que, em média, os indivíduos por vezes tendem a adotar um estilo espontâneo quando lhe é exigida a tomada de uma decisão em contexto profissional. O presentismo apresenta uma média de 1,97 (DP = 0,963), o que numa escala de *likert* de 1 a 4 significa que os indivíduos desta amostra compareceram ao trabalho doentes, em média, pelo menos uma vez nos últimos 12 meses. A percepção de clima de presentismo apresenta uma média de 2,31 (DP = 0,827), o que numa escala de *likert* entre 1 a 5, indica que os indivíduos desta amostra percebem, em média, níveis baixos a moderados de clima de presentismo. Em relação ao *burnout*, este apresenta uma média de 2,96 (DP = 0,589), o que numa escala de *likert* entre 1 a 5 indica que os indivíduos revelam experienciar níveis moderados de *burnout* quando refletem sobre o que sentem durante o seu dia a dia no trabalho.

De forma a testar as várias hipóteses previamente apresentadas procedeu-se à realização da correlação entre os construtos através da análise do coeficiente de *Pearson* (r). Assim, verificou-se uma correlação positiva entre a percepção do nível de clima de presentismo e o estilo evitante ($r = 0,169$; $p < 0,01$), bem como entre o estilo espontâneo ($r = 0,176$; $p < 0,01$). Para além destas correlações, verifica-se ainda uma correlação positiva e significativa entre o estilo espontâneo e o presentismo ($r = 0,160$; $p < 0,01$), bem como entre o presentismo e a percepção individual do nível de clima de presentismo ($r = 0,206$; $p < 0,01$). Porém, a correlação entre o presentismo e o estilo evitante não se revelou significativa ($r = -0,001$; $p = 0,993$) (ver Quadro 4.1). Quanto ao *burnout*, verifica-se que este se encontra correlacionado significativamente com o estilo de decisão evitante ($r = 0,127$; $p < 0,05$), mas não se encontra correlacionado de forma significativa com o estilo de tomada de decisão espontâneo ($r = 0,108$; $p = 0,065$). Já, a

correlação entre o *burnout* e o clima de presentismo revelou-se significativa ($r = 0,413$; $p < 0,01$), bem como entre o *burnout* e o presentismo ($r = 0,122$; $p < 0,05$).

Quadro 4.1 - Matriz de Correlações

Variáveis	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.
1. Presentismo (12 meses)	1,97	0,963	1				
2. Estilo de Tomada de Decisão Evitante	2,13	0,903	-0,001	1			
3. Estilo de Tomada de Decisão Espontâneo	2,55	0,798	0,160**	0,052	1		
4. <i>Burnout</i>	2,96	0,590	0,122*	0,127*	0,108	1	
5. Clima de Presentismo	2,31	0,827	0,206**	0,169**	0,176**	0,413**	1

Nota: M - Média; DP - Desvio-Padrão; ** $p < ,01$; * $p < ,05$

Com o objetivo de testar as hipóteses de investigação propostas, recorreu-se ao procedimento estatístico de Hayes – o *Process*. Para tal, definiu-se um intervalo de confiança de 95% para efeitos indiretos de 5000 amostras. Importa ainda referir que a abordagem de mediação de Hayes permite não só testar e analisar efeitos de mediação, mas também identificar a existência (ou não) de efeitos diretos entre as variáveis que compõem os respetivos modelos de mediação.

No que diz respeito às H1a e H1b, que pressupõem a influência entre indivíduos que adotam estilos de decisão evitante e espontâneo e a percepção de clima de presentismo, é possível verificar, como esperado, a existência de efeitos diretos entre o estilo de decisão evitante e a percepção de clima de presentismo ($ED= 0,155$) e entre o estilo de decisão espontâneo e a percepção de clima de presentismo ($ED= 0,182$). Assim, atendendo os valores relativos ao *Lower Level* e ao *Upper Level* (LLCI= 0,051; ULCI= 0,260; LLCI= 0,064; ULCI= 0,300, respetivamente) é possível afirmar que a relação entre os estilos de decisão mencionados e a percepção de clima de presentismo é significativa. Por isso, as hipóteses 1a e 1b encontram-se confirmadas.

Seguidamente foram testadas as hipóteses 2a e 2b, que pressupõem que a percepção individual de clima de presentismo tem um efeito mediador na relação entre o estilo evitante e espontâneo e o presentismo. Assim, numa primeira instância, foi definida como variável mediadora o clima de presentismo, o estilo evitante e espontâneo como variáveis preditoras e o presentismo como *outcome* organizacional no modelo de mediação. Primeiramente, foram analisados os valores obtidos de forma a compreender o papel da percepção do nível de clima de presentismo na relação entre o estilo evitante o presentismo, isto é, testar a hipótese H2a. Deste modo, atendendo aos valores de *Lower Level* (LLCI = 0,010) e aos de *Upper Level* (ULCI= 0,075) é possível afirmar que ambos demonstram a existência de um efeito indireto de

mediação, pelo que a percepção individual de clima de presentismo apresenta um papel mediador na relação entre o estilo evitante e o presentismo ($EI = 0,038$) (ver Quadro 4.2). Portanto, conclui-se que a hipótese 2a encontra-se confirmada. Porém, ao analisar os valores de *Lower Level* (LLCI= -0,162) e de *Upper Level* (ULCI= 0,084) verifica-se a inexistência de um efeito direto entre o estilo evitante e o presentismo ($ED = -0,039$) pelo que esta relação não se revela significativa, como seria expectável. Quanto à hipótese 2b e analisando os valores obtidos de *Lower Level* (LLCI = 0,009) e os de *Upper Level* (ULCI= 0,085), verifica-se que estes revelam a existência de um efeito indireto de mediação ($EI = 0,039$) (ver Quadro 4.2). Assim, a percepção do clima de presentismo explica a relação entre o estilo espontâneo e a frequência de presentismo em contexto organizacional, pelo que a H2b se encontra também confirmada. Para além deste facto, importa salientar que se verifica a existência de um efeito direto entre o estilo espontâneo e o presentismo, o que realça que a relação entre estes construtos é significativa ($ED = 0,154$) tendo em conta os valores obtidos de *Lower Level* (LLCI= 0,016) e de *Upper Level* (ULCI= 0,292) (ver Quadro 4.2).

Posteriormente, procedeu-se à análise dos valores estatísticos com o foco de testar as H3a e H3b. Ambas as hipóteses pressupõem que a percepção do nível de clima de presentismo tem um efeito mediador na relação entre a o estilo evitante e o *burnout*. Neste âmbito, definiu-se a o clima de presentismo como variável mediadora, os estilos de tomada de decisão evitante e espontâneo uma vez mais como variáveis predictoras e o *burnout* como variável dependente em contexto organizacional. Com base nos valores de *Lower Level* (LLCI = 0,015) e os de *Upper Level* (ULCI= 0,075), percebe-se que existe um efeito indireto de mediação, pelo que a percepção do nível de clima de presentismo apresenta um papel mediador na relação entre o estilo evitante e o *burnout* ($EI = 0,045$). Logo, a H3a encontra-se confirmada. Adicionalmente, a relação entre o estilo evitante e o *burnout* não se revelou significativa, pelo que não existe um efeito direto entre ambos os construtos ($ED = 0,038$; LLCI= -0,032; ULCI= 0,108) (ver Quadro 4.2). Em relação à H3b, os valores obtidos para *Lower Level* (LLCI = 0,018) e para *Upper Level* (ULCI= 0,093) revelam que a percepção do nível de clima de presentismo desempenha um papel mediador na relação entre o estilo espontâneo e o *burnout*, realçando um efeito de mediação ($EI = 0,053$) (ver Quadro 4.2). Logo, as evidências confirmam a hipótese em questão. Quanto à relação entre o estilo espontâneo e o *burnout*, esta não se revelou significativa ($ED = 0,027$) indicando a inexistência de um efeito direto entre ambos os construtos com base nos valores de *Lower Level* (LLCI= -0,052) e de *Upper Level* (ULCI= 0,107), tal como como seria esperado (ver Quadro 4.2).

Quadro 4.2 – Efeitos Diretos entre variáveis e Efeitos de Mediação

Modelos	Efeito Direto (ED)	Erro S.	Intervalo de Confiança 95%		Efeito Indireto (EI)	Erro S.	Intervalo de Confiança 95%	
			Limite Inf. (LLCI)	Limite Sup. (ULCI)			Limite Inf. (LLCI)	Limite Sup. (ULCI)
1a	0,155	0,053	0,051	0,260	—	—	—	—
1b	0,182	0,060	0,064	0,300	—	—	—	—
2a	-0,039	0,062	-0,162	0,084	0,038	0,017	0,010	0,075
2b	0,154	0,070	0,016	0,292	0,039	0,020	0,009	0,085
3a	0,038	0,036	-0,032	0,108	0,045	0,016	0,015	0,075
3b	0,027	0,040	-0,052	0,107	0,053	0,019	0,018	0,093

Nota: Erro S: Erro Standard; Limite Inf (LLCI): Limite Inferior; Limite Sup (ULCI): Limite Superior

5. DISCUSSÃO

Os principais objetivos do presente estudo consistem em estudar a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo, verificando a existência (ou não) de uma relação entre ambos os construtos; e também em compreender o efeito mediador da percepção de clima de presentismo na relação entre o presentismo e os estilos de tomada de decisão (evitante e espontâneo), e entre ambos os estilos e o *burnout*. O aprofundamento do conhecimento acerca da relação entre os estilos de tomada de decisão e o presentismo irá colmatar lacunas existentes na literatura no que concerne às teorias cujo enfoque é o processo de tomada de decisão que leva à escolha entre o absentismo ou o presentismo.

Analisando os instrumentos utilizados neste estudo, é possível afirmar que se verificaram fortes e significativas correlações entre os diversos itens e fatores criados, o que assegura a validade dos construtos e das respectivas escalas. Importa ainda referir que no que toca à consistência interna das mesmas, os valores demonstram a qualidade das medidas dos construtos analisados.

De uma forma geral, os resultados demonstraram correlações positivas e significativas entre a maioria dos construtos analisados. Assim, um dos principais objetivos deste estudo foi cumprido, no que toca à verificação da relação significativa entre, pelo menos, o estilo espontâneo e o presentismo. Sugerindo assim que indivíduos que tomam uma decisão assim que esta lhes é exigida e que se caracterizam pela impulsividade, tendem a comparecer com mais frequência no trabalho doentes. Seguindo esta linha de pensamento, esta tendência pode ser explicada pelo facto destes indivíduos serem mais sensíveis ao seu ambiente envolvente. Por exemplo, caso se encontrem numa organização com uma cultura presentista e com normas restritivas e pouco promotoras do bem-estar dos seus colaboradores (Scott & Bruce, 1995), estes indivíduos guiam-se por essas normas e acabam por adotar comportamentos congruentes com as mesmas (Davis & Newstorm, 1985, citado por Riaz *et al.*, 2012).

Por outro lado, a literatura de Batoool (2007) e Thunholm (2008) indica que o estilo de tomada de decisão evitante encontra-se relacionado com *outcomes* negativos (*e.g.*, stress, ansiedade) que por sua vez, são fatores que potenciam nos indivíduos o ato de comparecerem doentes no seu trabalho. No entanto, os resultados obtidos não apontam para a existência de uma relação, pelo menos, direta entre o estilo de tomada de decisão evitante e o presentismo. Este facto pode ser explicado através de diversos fatores, tais como a dimensão da amostra e o modo como esta foi recolhida (*i.e.*, *online* e através de um método de amostragem por conveniência), o que pode influenciar negativamente os resultados, pois a amostra não é

representativa da população. Outro fator que pode justificar este resultado foi a circunstância em que os indivíduos se encontravam aquando a recolha de dados, ou seja, os indivíduos encontravam-se em confinamento nas suas casas devido à pandemia COVID-19. Portanto, o facto de os indivíduos se encontrarem em casa (mesmo em teletrabalho) e não em contexto organizacional influencia a sua percepção acerca das dimensões estudadas, o seu estado de espírito e as suas emoções. Logo, os indivíduos não estavam tão expostos ao stress e ansiedade proveniente da cultura organizacional e à pressão e julgamento por irem trabalhar a todo o custo por parte dos seus colegas de trabalho, supervisores e clientes, pois estavam distantes dos mesmos fisicamente.

Após a análise dos resultados, foi possível confirmar as hipóteses 1a e 1b. Apesar de estudos recentes não terem como foco a influência de fatores individuais no clima de presentismo e no presentismo, a confirmação de ambas as hipóteses vai ao encontro da literatura de Johns (2010) e Lohaus e Habermann (2019). Na medida em que, segundo os autores as diferenças individuais, nomeadamente traços de personalidade, contribuem para a existência de um clima de presentismo numa organização e como tal, seria esperado que diferentes estilos de tomada de decisão (evitante e espontâneo) estivessem de alguma forma correlacionados com a percepção de níveis elevados de clima de presentismo. Porém, nenhum estudo tinha ainda evidenciado esta relação e a direção da mesma como este. Todavia, tendo em conta Eysenck (1990) e os seus resultados relativos às características dos traços de personalidade, verifica-se que certos traços (*e.g.*, neuroticismo) parecem estar na base da relação entre os estilos de tomada de decisão e a percepção do nível de clima de presentismo, nomeadamente no que toca ao estilo de decisão evitante, devido às suas características. A literatura refere que os indivíduos que optam com frequência evitar tomar uma decisão são também aqueles que se revelam mais neuróticos e que por isso, tendem a avaliar o contexto em que estão inseridos de uma forma mais negativa e revelam uma preocupação excessiva com o que os outros pensam sobre si, acabando por influenciar as suas percepções, atitudes e comportamentos (Eysenck, 1990; McCrae & Costa, 1990; Riaz *et al.*, 2012). Por outro lado, segundo Lohaus e Habermann (2019) o traço de neuroticismo está correlacionado positivamente com níveis elevados de stress e por sua vez, o stress está relacionado com o clima de presentismo e vice-versa, o que indicia uma correlação entre o estilo de decisão evitante e o clima de presentismo (Baker-McClearn *et al.*, 2010). No que toca à H1b e aos resultados obtidos, parece que os indivíduos que se revelam espontâneos e impulsivos ao tomarem uma decisão, tendem a perceber níveis elevados de clima de presentismo também. Esta conclusão pode ser explicada tendo em conta os resultados de McCrae e Costa (1990) no seu estudo, na medida em que indivíduos com este estilo de

tomada de decisão são igualmente sensíveis aquilo que os rodeia e orientados aos outros e aos seus sentimentos e comportamentos, mas de uma forma positiva (devido ao traço de extroversão). Isto significa que o contexto social e organizacional, bem como os colegas de trabalho e supervisores têm igualmente uma influência significativa nestes indivíduos.

Relativamente às hipóteses 2a e 2b, estas foram igualmente confirmadas. A confirmação para ambas parece preencher a lacuna existente na literatura, evidenciando o papel mediador da percepção de clima de presentismo. Na verdade, a literatura revela que o clima organizacional depende da percepção dos indivíduos face ao ambiente em que os mesmos estão inseridos, e sobretudo, da legitimidade do presentismo e do absentismo na respetiva organização (Johns & Nicholson, 1982). E neste sentido, o indivíduo perceber (ou não) um clima de presentismo, vai impactar a sua escolha quando este se encontrar doente e tiver de decidir se se ausenta do local de trabalho ou se continua a desempenhar o seu trabalho mesmo doente e com justificação para faltar. Logo, os resultados obtidos evidenciam que é a percepção de clima que influencia a escolha dos colaboradores na prática do presentismo em indivíduos que tendem a adotar um estilo evitante ou espontâneo quando lhes é pedida uma decisão (Chadwick-Jones *et al.*, 1982). Quanto aos indivíduos com um estilo de decisão evitante, isto acontece porque, embora tenham a tendência de evitar e/ou procrastinar a tomada da decisão, estes indivíduos revelam-se sensíveis ao julgamento dos outros e a pressões sociais. Por isso, ao perceberem que no seu local de trabalho a ausência justificada de um colaborador pela doença não é um ato legítimo seja do ponto de vista organizacional e/ou social (*e.g.*, colegas, supervisores, direção), escolhem comparecer ao seu local de trabalho mesmo doentes, comprometendo a sua produtividade e a sua saúde a todos os níveis. Já com os indivíduos com um estilo espontâneo o mesmo acontece, ou seja, são indivíduos que se deixam igualmente influenciar e neste caso, positivamente pelo ambiente envolvente e pelas atitudes e comportamentos dos colegas e/ou supervisores, daí a confirmação da H2b (McCrae & Costa, 1990; Riaz *et al.*, 2012). Isto deve-se ao facto de serem indivíduos que tendem a ser extrovertidos, orientados aos outros e aos relacionamentos interpessoais (McCrae & Costa, 1990). Logo, se os colegas de trabalho e/ou supervisores e a gestão da empresa compareceram ao trabalho e legitimarem o presentismo, os indivíduos tenderão de facto a ir trabalhar doentes de forma a não defraudar os colegas e a relação que estabelecem com os mesmos (Baker-McClearn *et al.*, 2010).

Posto isto, importa referir que também as hipóteses 3a e 3b foram confirmadas. Este facto vem assim colmatar a lacuna na literatura quanto ao estudo da relação entre construtos como clima de presentismo, estilos de tomada de decisão e o *burnout*; e no fundo, vem realçar a pertinência da relação entre estes construtos e que a mesma deve continuar a ser explorada

(Ferreira *et al.*, 2015; Brockner *et al.*, 1993; Koopman *et al.*, 2002). Ora, este estudo vem confirmar o papel mediador da percepção de clima de presentismo na relação entre ambos os estilos de tomada de decisão e o *burnout* em contexto organizacional. Evidenciando assim que, esta relação é explicada quando estes indivíduos percebem um clima organizacional que legitima comportamentos presentistas; ou quando os seus pares e supervisores promovem os mesmos, devido ao facto de serem sensíveis aquilo que os rodeia e aos outros, originando por isso níveis de stress e *burnout* mais elevados. Todavia, os resultados demonstram que a relação entre cada um dos estilos de tomada de decisão e o *burnout* não se revela significativa, apesar de a literatura indicar uma possível correlação entre indivíduos com um estilo evitante e espontâneo e níveis consideráveis de stress e consequentemente, de *burnout* (e.g., Deniz, 2006; Thunholm, 2008). Estes resultados podem também ser explicados pela dimensão da amostra em estudo; e pelo facto de os indivíduos estarem mais em casa devido à pandemia COVID-19 e que por isso, os indivíduos não estavam tão expostos ao stress oriundo do contexto organizacional, e consequentemente, ao *burnout*.

De acordo com Lohaus e Habermann (2019) a parte do processo do modelo conceptual do presentismo de Johns (2010) necessita de ser explorado na literatura e como tal, os autores identificaram a pertinência em explicar como a decisão real entre o presentismo e o absentismo é tomada. Por isso, conclui-se que os resultados deste estudo constituem uma abordagem única no que toca às teorias de processo, pois permitem inferir que os estilos de tomada de decisão (evitante) contribuem positivamente para a prevalência do presentismo nas organizações, complementando o Modelo Dinâmico de Presentismo e Absentismo de Johns (2010). Em adição, os resultados mencionados permitem afirmar que o clima de presentismo assume um papel mediador na relação entre os estilos de tomada de decisão (evitante e espontâneo) e o presentismo; e também na relação entre estes indivíduos com os estilos de decisão referidos e os níveis de *burnout*. Logo, os estilos de tomada de decisão constituem o ponto fundamental no presente estudo, já que é o modo como os indivíduos tendem a tomar uma determinada decisão, mediados pela sua percepção, que os orienta para a escolha do presentismo. Tendo-se assim revelado um dos motivos pelos quais os colaboradores numa organização com um clima presentista, optam em comparecer ao trabalho e não em ficar em casa quando não se sentem bem de saúde.

As conclusões sobre os estilos de tomada de decisão e a sua relação entre a percepção do clima de presentismo e a frequência do presentismo nas organizações torna-se um importante contributo para os modelos de Scott e Bruce (1995). Já que este estudo permite-nos aprofundar

o conhecimento acerca dos estilos de tomada de decisão espontâneo e evitante e compreender quais as diferenças subjacentes aos mesmos ao nível da personalidade.

Paralelamente, este estudo contribui para a compreensão do papel da percepção do nível de clima de presentismo na relação entre os vários construtos em estudo, nomeadamente o *burnout*. E esta questão é importante e constitui um alerta porque o evitar a tomada de uma decisão, por exemplo, pode originar níveis elevados de stress e *burnout*, e vice-versa (Michailidis & Banks, 2016). Logo, esta realidade coloca o indivíduo num círculo vicioso, que aliado a uma percepção de um nível de clima de presentismo elevado, leva a que os indivíduos vão trabalhar doentes, impactando a sua produtividade e a sua saúde.

5.1 Implicações Práticas

Os resultados do presente estudo representam importantes contributos para as lacunas existentes na literatura acerca do fenómeno presentismo e sobretudo, no âmbito do processo de tomada de decisão entre ir ou não trabalhar doente. Esta melhor compreensão e obtenção de mais conhecimento acerca dos fatores que contribuem para o fenómeno de presentismo, revela-se útil, nomeadamente para auxiliar a gestão de uma organização a estabelecer práticas e políticas com foco na diminuição de comportamentos e atitudes presentistas.

Assim, a gestão tem a responsabilidade de desenhar e implementar práticas de recursos humanos de forma a promover um ambiente mais positivo, não presentista e acima de tudo, que contribua para que os colaboradores se sintam saudáveis, felizes e produtivos no seu local de trabalho (Tehrani *et al.*, 2007, citado por Baptiste, 2008). Portanto, o foco deverá incidir na promoção de uma cultura organizacional através de práticas e políticas que possam contribuir para a promoção de um clima organizacional que se caracterize por um maior suporte por parte dos pares e supervisores, maior justiça organizacional e satisfação no trabalho, por exemplo. Desta forma, os indivíduos tenderão a perceberem níveis de clima de presentismo mais baixos e assim a probabilidade de adotarem comportamentos igualmente presentistas reduzirá. Ainda nesta linha de pensamento, práticas como o investir numa liderança positiva que não legitime comportamentos presentistas, eliminar incentivos à presença no local de trabalho, não fomentar a pressão nos colaboradores para a produtividade e acima de tudo, não promover a ideia de que os indivíduos são insubstituíveis, podem também ajudar a eliminar um clima presentista. Em adição, promover o bem-estar no trabalho e o equilíbrio entre trabalho-família (incentivos à natalidade, a possibilidade de trabalhar remotamente e de ter um horário de trabalho com uma maior flexibilidade) podem também contribuir para que os colaboradores não optem por comparecer no trabalho quando se encontrem doentes e assim não reduzir os seus níveis de

produtividade e o seu bem-estar, quer físico, quer psicológico. Relativamente ao facto de os indivíduos adotarem diferentes estilos de tomada de decisão, ações de formação junto dos colaboradores serão fundamentais para reduzir a frequência de comportamentos presentistas. Estas ações devem acontecer com o objetivo de incrementar as competências ao nível da tomada de decisão para que os colaboradores se sintam mais capazes e munidos de recursos para tomarem efetivamente uma decisão no caso de se enquadrarem no estilo de tomada de decisão evitante e/ou tomarem decisões ponderadas e não impulsivas no seu contexto de trabalho, quanto aos que tendem a adotar um estilo espontâneo. Por fim, seria também importante a implementação de práticas que visem diminuir os níveis de stress e *burnout* nos colaboradores fornecendo-lhes suporte quando solicitarem a ausência do trabalho por motivos de saúde. Outros exemplos de práticas seriam a construção de relações interpessoais positivas e de suporte para fomentar a abertura para a exposição de problemas e assim ajudá-los a lidar com o stress para que este não escale para *burnout*; bem como a promoção de atividades de *team building* (Cooper, 2008).

Logo, estas ações revelam-se benéficas para os indivíduos e organizações, na medida em que incrementam o bem-estar físico e psicológico e a saúde dos colaboradores, já que o bem-estar no contexto de trabalho é encarado como um fator crucial para o sucesso organizacional (Peccei, 2004; Tehrani *et al.*, 2007; Warr, 2002 citado por Baptiste, 2008).

5.2 Limitações e Estudos Futuros

O presente estudo revela-se um contributo teórico e prático para as organizações, através do estudo da influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo. Porventura, é notório que o mesmo apresenta algumas limitações que potenciam melhorias e estudos futuros nesta área.

Primeiramente, importa referir que a recolha de dados neste estudo decorreu numa circunstância em que a população portuguesa se encontrava sob medidas de confinamento na sequência da pandemia da COVID-19. Este facto pode ter influenciado a percepção dos indivíduos face às dimensões estudadas aquando o preenchimento do questionário, o seu estado de espírito, emoções e sentimentos e consequentemente, alguns dos resultados do presente estudo, como referidos na Discussão.

A segunda limitação deve-se à possibilidade de existência de variância do método comum, já que todas as variáveis foram analisadas através de um instrumento de medida e em apenas um momento no tempo. Este facto pode colocar em causa a validade interna do estudo. A terceira limitação está relacionada com a dimensão da amostra, pois é constituída apenas por 291 indivíduos inseridos no mercado de trabalho, e de ter sido recolhida através de um método

de amostragem por conveniência e *online*. Assim, é possível afirmar que a amostra pode não ser representativa da população no contexto de trabalho, não permitindo a generalização das conclusões do estudo.

Outra limitação prende-se com as medidas utilizadas. Isto é, seria vantajoso utilizar mais do que uma medida quer qualitativa, quer quantitativa e proceder à medição mais do que uma vez no tempo para avaliar os estilos de tomada de decisão, nomeadamente o estilo evitante e espontâneo ao longo do tempo. Aliás, em estudos futuros seria importante também analisar a influência de outros estilos de tomada de decisão no presentismo e a sua relação com o clima de presentismo (*e.g.*, o estilo dependente, que está associado a *outcomes* negativos como stress e ansiedade) (Allwood & Salo, 2012; Bruine de Bruin *et al.*, 2007). Saliento que para o presente estudo seria também relevante considerar um teste de personalidade para analisar os traços de personalidade dos indivíduos (*e.g.*, *Big5*) em contexto organizacional.

A dimensão do instrumento de medida utilizado pode ser considerada uma limitação, pois o questionário é extenso e cada escala é constituída por vários itens que podem parecer similares, podendo causar fadiga aos inquiridos. Para além deste facto, o preenchimento das escalas pode ser também influenciado pela desejabilidade social.

Neste estudo foi controlada a influência de fatores sociodemográficos (*e.g.*, sexo, idade), todavia o mesmo não se sucedeu quanto aos fatores organizacionais que podem ter um impacto significativo na relação das variáveis em estudo (*e.g.*, percepção de suporte organizacional, satisfação no trabalho, *engagement*) (Ferreira *et al.*, 2015; Lohaus & Habermann, 2019). Outro fator interessante de controlo seria a categoria profissional dos indivíduos de forma a compreender se existiriam diferenças na relação entre os estilos de tomada de decisão e o presentismo, face ao contexto e exigências inerentes ao seu trabalho e função. Daí que controlar possíveis variáveis, como as referidas anteriormente, ajudaria a melhor compreender o potencial de inferências causais.

Assim, apesar das limitações identificadas, o estudo em questão permite refletir e delinear linhas de investigação futuras de forma a aprofundar o estudo sobre o processo de tomada de decisão e em esclarecer em que condições os indivíduos optam pelo presentismo. Como tal, seria pertinente surgirem futuras pesquisas com enfoque na relação dos estilos de tomada de decisão e o presentismo para minimizar o *gap* existente na literatura a este respeito. Desta forma, considera-se pertinente e útil estudar a relação entre os estilos de tomada de decisão, o presentismo e o clima de presentismo tendo em conta as dimensões culturais de Hofstede (1993). Isto é, seria interessante compreender a influência da dimensão de aversão à incerteza nesta relação, que está relacionada com o facto de os indivíduos preferirem encontrar-se em

situações estruturadas com regras e normas claras que orientam os seus comportamentos do que em situações não estruturadas. Assim, indivíduos com um estilo de tomada de decisão evitante (que são preocupados e sensíveis com o ambiente envolvente) estando inseridos num país e sociedade com pouca aversão à incerteza que orienta o seu comportamento, tenderão a ir trabalhar doentes com mais frequência. Adicionalmente, outra dimensão que pode estar também correlacionada com a frequência de comportamentos presentistas é o facto de a sociedade ser mais ou menos masculina. Neste sentido, uma sociedade masculina privilegia a *performance*, a competição e a assertividade, fatores que numa organização aumentam a pressão junto dos seus colaboradores para serem mais produtivos e competitivos no desempenho das suas funções e simultaneamente geram mais ansiedade e stress. Ora, sabendo que o stress é um fator característico de um clima de presentismo nas organizações, pode levar a que os colaboradores permaneçam no seu local de trabalho mesmo quando não se encontram bem ao nível da sua saúde física e/ou psicológica. (Hofstede, 1993). Por fim, seria também pertinente compreender a influência dos diferentes estilos de tomada de decisão em indivíduos que assumem funções de liderança na organização (*e.g.*, em gestores).

6. CONCLUSÃO

O presentismo é um fenómeno global no mundo organizacional e daí a pertinência e a emergência em estudá-lo. É neste sentido que o presente estudo se predispôs a estudar esta temática e a preencher uma lacuna existente na literatura em relação aos possíveis fatores individuais que influenciam o processo de tomada de decisão entre o absentismo e o presentismo. Neste caso, em compreender que os estilos de tomada de decisão evitante e espontâneo têm impacto nesse processo de escolha em contexto organizacional e que a percepção do nível de clima de presentismo determina a frequência de comportamentos presentistas no local de trabalho. Daí que este estudo constitua um importante e único contributo para a literatura existente.

Assim, através de instrumentos válidos e com boas propriedades psicométricas, é possível afirmar que os resultados obtidos suportam as hipóteses formuladas e o modelo em análise. O que permitiu perceber que a forma como um indivíduo tende a tomar uma decisão, seja de uma forma mais espontânea e impulsiva ou evitante, influencia a sua percepção de clima de presentismo no seu local de trabalho, trazendo consequências para a sua saúde, bem-estar e *performance*. No fundo são também diferenças individuais que explicam o porquê de um indivíduo optar (ou não) por ir trabalhar doente.

Paralelamente, os resultados obtidos demonstram também o efeito de mediação da percepção do nível de clima de presentismo entre os estilos de tomada de decisão evitante e espontâneo e a frequência do presentismo nos últimos 12 meses, revelando que a percepção individual associada a uma orientação comportamental no ato de tomar uma decisão, contribui de forma significativa para o presentismo nas empresas. Adicionalmente, a percepção do nível de clima de presentismo também explica o facto dos indivíduos com um estilo de tomada de decisão evitante e espontâneo experienciarem níveis consideráveis de *burnout*, sendo uma conclusão pertinente para compreender a importância de controlar níveis consideráveis de stress e *burnout* nas organizações.

Deste modo, as conclusões obtidas revelam-se úteis para consciencializar os gestores e as organizações de que devem adotar práticas e políticas com foco nos seus colaboradores e nas suas diferenças, nomeadamente no modo como agem e tomam decisões, de forma a reduzir a percepção de clima de presentismo e a prevenir comportamentos presentistas nas empresas. Contribuindo assim para a promoção do bem-estar e saúde dos colaboradores, para a produtividade, a satisfação no trabalho, e também para potenciar o sucesso organizacional.

REFERÊNCIAS

- Allwood, C. M. & Salo, I. (2012). Decision-making styles and stress. *International Journal of Stress Management*, 19 (1), 34-47. DOI: 10.1037/a0027420.
- 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 at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311–328. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00118>.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baptiste, R.N. (2008). Tightening the link between employee's wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46 (2), 284-309.
- Batool, S. (2007). *Relationship between stress, self-efficacy and decision making styles among university students*. (Unpublished M.Sc research report). Quaid-i-Azam University, Islamabad: National Institute of Psychology.
- Bergström, G., Hgberg, J., Busch, H., Jensen, I., & Björklund. C. (2014). Prediction of sickness sbsenteeism, disability pension and sickness presenteeism among employees with back pain. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(2), 278-286.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550. DOI: 10.1080/09585192.2012.722120
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2009). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20, 43-46. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp076>
- Boles, M., Pelletier, B., & Lynch, W. (2004), The relationship between health risks and work productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 737–745.
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M.N., Reed, T. and Glynn, M.A. (1993), Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: evidence from the laboratory and the field, *Strategic Management Journal*, (14^a ed., pp. 153-166).
- Bruine de Bruin, W. B., Parker, A. M., & Fischhoff, B. (2007). Individual differences in adult decision-making competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 938–956. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.938>
- Byrne, B.M. (1993). The Maslach burnout inventory: Testing for factorial validity and invariance across elementary. Intermediate and secondary teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 197–212.

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. G. Jr., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change*, 71–138. New York: Wiley.
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., Otahal, P. & Sanderson, K. (2011). Factors associated with presenteeism among employed Australian adults reporting lifetime major depression with 12-month symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 135, 231-240. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2011.07.028>
- Collins, A., & Cartwright, S. (2012). Why come to work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, 34 (4), 429 – 442.
- Cooper, C.L. (2008). Well-being – absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*, 58, 522-524.
- Cooper, C.L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomena: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23 (2), 1-40. <http://dx.doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106>
- Chadwick-Jones, J. K., Nicholson, N., & Brown, C. (1982). *Social psychology of absenteeism*. New York: Praeger.
- 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. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>.
- Deniz, M.E. (2006). The relationships among coping witg stress, life satisfaction, decision-making styles and decision self-esteem: An investigation with Turkish university students. *Social Behavior and Personality*, 34(9), 1161-1170.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). “Choosing” to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60, 2273–2282.
- Digman, J.M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246-1256.
- Endler, N.S., & Parker, J.D.A. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6(1), 50-60.
- Eysenck, H. J. (1990). Type A behavior and coronary heart disease: the third stage. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 25–44.
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A., & Lisovskaya, A. (2019). Working sick and out of sorts: a cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work–family conflict. *International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2754–2776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332673>
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private: Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20). <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667435>.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Cooper, C., & Gui, D. M. (2015). LMX as a negative predictor of presenteeism climate: A cross-cultural study in the financial and health sectors. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(3), 282–302. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2015-0005>.

- 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.
- Geisler, M., & Allwood, C.M. (2018). Relating decision-making styles to social orientation and time approach. *Journal of Behavioral Decision Making*, 31(3), 415-429.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75–86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Guglielmi, R.S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research Spring*, 68 (1), 61-99.
- Halbesleben, J. R. B., Whitman, M. V., & Crawford, W. S. (2014). A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review*, 24(2), 177–192. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.09.001>
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hansen, C.D., & Andersen, J.H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism. *Social Science & Medicine*, 67, 956-964.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work - but out of it. *Harvard Business Review*, 1–10.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7, 81–94.
- Johns, G (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542. DOI: 10.1002/job.630.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483–500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>.
- Johns, G., & Nicholson N. (1982). The meanings of absence: New strategies for theory and research. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (4^a ed, pp. 127-172). Greenwich, CT: JAI Press.
- Johnson, M. (1997). *On the dynamics of self-esteem*. Doctoral dissertation, Stockholm University. Edsbruk, Sweden: Akademitryck.
- Jourdain, G., & Vézina, M. (2014) How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the Demand–Control–Support model, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 483-496, DOI: 10.1080/1359432X.2012.754573.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571–650). Consulting Psychologists Press.
- Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkins-Henkelman, T. M., & Moyle, L. L. (2006). Emotional social support and job burnout among high-school teachers: Is it all due to dispositional affectivity?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 793–807. <https://doi.org/10.1002/job.397>

- Karanika-Murray, M., Pontes, H.M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, *139*, 100-106.
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2019). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behavior. *Human Relations*, 1–20. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II study. *American Journal of Public Health*, *95*, 98–102.
- Koopman, C., Pelletier, K.R., Murray, J.F., Sharda, C.E., Berger, M.L., Turpin, R.S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D.M., and Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *44*, 14–20.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, *19*(3), 192–207. [esthttps://doi.org/10.1080/02678370500297720](https://doi.org/10.1080/02678370500297720)
- Lack, D. (2011). Presenteeism revisited: A comprehensive review. *American Association of Occupational Health Nurses*, *59*(2), 77-91.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leiter, M.P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, *3*, 89-100.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, *29*(1), 43–58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>.
- Lu, L., Chang, Y., Lai, Y., & Steve, Y. (2011). What differentiates success from strain: The moderating effects of self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, *18*(4), 396-412.
- Lu, L., Lin, H., & Cooper, C. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(4), 406–416. <https://doi.org/10.1037/a0034331>.
- Lu, L., Peng, S., Lin, H., & Cooper, C. (2014) Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy, *Work & Stress*, *28*(2), 165-178. DOI: 10.1080/02678373.2014.909904.
- Mandiracioglu, A., Bolukbas, O., Demirel, M., & Gumeli, F. (2015) Factors related to presenteeism among employees of the private sector. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *21* (1), 80-85, DOI: 10.1080/10803548.2015.1017967.
- Martinez, F.L., & Ferreira, A.I. (2012). Sick at work: Presenteeism among nurses in a portuguese public hospital. *Stress and Health*, *28*, 297-304.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 211–222). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.014>

- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2^a ed., 5-33). Hove, UK: Taylor & Francis.
- Michailidis, E., & Banks, A.P. (2016). The relationship between burnout and risk-taking in workplace decision-making and decision-making style. *Work & Stress*, 30(3), 278-292. DOI: 10.1080/02678373.2016.1213773
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283.
- Middaugh, D. (2007) Presenteeism: sick and tired at work. *Dermatology Nursing*, 19, 172–185.
- Mohammed, S., & Schwall, A. (2012). Individual differences and decision making: What we know and where we go from here. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 249-312. DOI: [10.1002/9780470745267.ch8](https://doi.org/10.1002/9780470745267.ch8)
- Nicholson, N., & Johns, G. (1985). The absence culture and psychological contract – Who’s in control of absence? *Academy of Management Review*, 10(3). <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278945>
- Parker, A. M., & Fischhoff, B. (2005). Decision making competence: External validation through an individual differences approach. *Journal of Behavioral Decision Making*, 18, 1–27.
- Phillips, S. D., Paziienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 497–502. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.497>
- Rentsch, J.R., & Steel, R.P. (2003). What does unit-level absence mean? Issues for future unit-level absence research. *Human Resource Management Review*, 13, 185-202.
- Riaz M.N., Riaz, M.A., & Batool, N. (2012). Personality types as predictors of decision-making Styles. *Journal of Behavioral Sciences*, 22(2), 99-114.
- Riaz, M. N., Riaz, M. A., & Batool, N. (2014). Managerial decision-making styles as predictors of personal and organizational outcomes of in-service employees. *Journal of Behavioural Sciences*, 24 (2), 100.
- Roth, S., & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41(7), 813–819. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.7.813>
- Ruhle, S. A., & Süß, S. (2019). Presenteeism and Absenteeism at Work—an Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures. *Journal of Business and Psychology*, 35, 241-255. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09615-0>
- Scott, S., & Bruce, R. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Schwarzer, R., Babler, J., Kwiatek, P., Schroder, K., & Zhang, J. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 69–88.
- Schultz, A.B., & Edington, D.W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(3), 547-579.

- Slovic, P. (1962). Convergent validation of risk taking measures. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65(1), 68–71. <https://doi.org/10.1037/h0048048>
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: Habit, style or both?. *Personality and individual differences*, 36, 931-944. DOI:10.1016/S0191-8869(03)00162-4
- Thunholm, P. (2008). Decision-making styles and physiological correlates of negative stress: Is there a relation?. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 213-219. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2008.00640.x
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job Satisfaction and *burnout* among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1, 255–261.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Weber, E.U. Blais, A. & Betz, N. (2002). A domain-specific risk-attitude scale: Measuring risk perceptions and risk behaviors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15, 263-290. DOI: 10.1002/bdm.414
- Wright, T., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647–680.
- Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 69, 3380–3387.

ANEXOS

Anexo A – Quadros referentes às variáveis sociodemográficas

Quadro 1 – Caracterização da Amostra: Sexo

Género	N	%
Feminino	196	67,4
Masculino	95	32,6
Total	291	100

Quadro 2 – Caracterização da Amostra: Média da Idade

Idade	M	DP	Mínimo	Máximo
	32,78	9,592	21	63

Nota: M - Média ; DP - Desvio-Padrão

Quadro 3 – Caracterização da Amostra: Nacionalidade

Nacionalidade	N	%
Brasileira	7	2,4
Espanhola	2	0,7
Indiana	1	0,3
Libanesa	1	0,3
Malaca	1	0,3
Portuguesa	277	95,2
Ucraniana	2	0,7
Total	291	100

Quadro 4 – Caracterização da Amostra: Nível de Escolaridade

Nível de Escolaridade	N	%
Ensino Secundário	29	10,0
Licenciatura	133	45,7
Mestrado	108	37,1
Doutoramento	5	1,7
Outro	16	5,5
Total	291	100

Quadro 5 – Caracterização da Amostra: Média de Anos Experiência

Anos de Experiência	M	DP
	10,04	9,458

Quadro 6 – Caracterização da Amostra: Função de Chefia

Função de Chefia	N	%
Sim	71	24,4
Não	220	75,6
Total	291	100

Quadro 7 – Caracterização da Amostra: Relação Contratual

Relação Contratual	N	%
Estágio	28	9,6
Termo Certo	69	23,7
Termo Incerto	23	7,9
Sem Termo	163	56,0
Temporário	3	1,0
Outro	5	1,7
Total	291	100

Quadro 8 – Caracterização da Amostra: Média da Facilidade em encontrar um novo emprego, caso saísse da sua atual organização

Facilidade em encontrar um novo emprego	M	DP
	5,81	4,303

Anexo B – Questionário (versão portuguesa)

No âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, venho solicitar a vossa resposta a este questionário.

Através do mesmo, pretendo estudar a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo (ato de ir trabalhar mesmo estando doente) nas organizações.

Não existem respostas certas nem erradas, pretende-se apenas que responda de forma espontânea e sincera para que seja possível obter resultados fidedignos.

Importa afirmar que o anonimato e a confidencialidade das respostas dadas serão garantidos, sendo que os dados obtidos serão apenas utilizados para efeitos académicos.

Nas questões abaixo apresentadas, assinale a sua resposta com uma cruz (X).

Muito obrigada pela sua colaboração!

1. Refletindo sobre o seu percurso profissional, já alguma vez aconteceu ir trabalhar, apesar de estar doente?

Não Sim

2. Tendo em conta o seu contexto profissional atual, classifique cada situação de acordo com a respetiva escala: (1 – Não, nunca. / 2 – Sim, uma vez. / 3 – Sim, 2 a 5 vezes. / 4 – Sim, mais do que 5 vezes).

1. Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses , apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma baixa por doença dado o seu estado de saúde?	1	2	3	4
---	---	---	---	---

3. Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre as suas condições de trabalho e ambiente vivido na sua atual organização. Classifique cada situação de acordo com a respetiva escala: (1 – Totalmente inapropriado a 5 – Totalmente apropriado).

1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	1	2	3	4	5
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5
3. Eu benefico por trabalhar horas extra.	1	2	3	4	5

4. A minha carreira depende do número de horas (por dia) que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5
5. Eu sinto-me mais valorizado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas, do que se sair mais cedo com as tarefas completas.	1	2	3	4	5
6. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1	2	3	4	5
7. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas faltas no trabalho não são reais.	1	2	3	4	5
8. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu falto ao trabalho por causa de um problema de saúde.	1	2	3	4	5
9. Eu receio que as minhas faltas, derivadas de um problema de saúde, fazem com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1	2	3	4	5
10. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5
11. Alguns dos meus colegas fazem horas extra no trabalho com o objetivo de serem notados.	1	2	3	4	5
12. Alguns dos meus colegas de trabalho fazem horas extra no trabalhar porque têm medo de serem despedidos.	1	2	3	4	5
13. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	1	2	3	4	5

4. Tendo em conta o seu contexto profissional e pessoal, reflita sobre o modo como toma decisões. Classifique cada situação de acordo com a respetiva escala: (1 – Totalmente de desacordo a 5 – Totalmente de acordo).

1. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5
2. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	1	2	3	4	5
3. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidado.	1	2	3	4	5
4. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5
5. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5
6. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	1	2	3	4	5
7. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	1	2	3	4	5
8. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta a tomar do que ter uma justificação lógica para a mesma.	1	2	3	4	5
9. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações.	1	2	3	4	5
10. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5
11. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	1	2	3	4	5
12. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5

13. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	1	2	3	4	5
14. Eu gosto que alguém-me guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5
15. Eu evito tomar decisões importantes sob pressão.	1	2	3	4	5
16. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5
17. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	1	2	3	4	5
18. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	1	2	3	4	5
19. Eu geralmente tomo decisões importantes no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5
20. Eu adio tomar muitas decisões porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5
21. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	1	2	3	4	5
22. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	1	2	3	4	5
23. Eu tomo decisões rápidas.	1	2	3	4	5
24. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	1	2	3	4	5
25. Tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5

- 5. Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada situação de acordo com a respetiva escala: (1 - Nunca/ 2 -Raramente / 3 - Às vezes / 4 - Frequentemente/ 5 - Sempre).**

1. Sente-se esgotado no final do dia de trabalho?	1	2	3	4	5
2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5
5.Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5
6. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5
7. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5
8. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5

Muito obrigada pela sua participação!

Anexo C – Validação das Escalas

Participante nº1

Olá!

Encontro-me a desenvolver a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-IUL. A minha dissertação tem como objetivo compreender qual a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo (ato de ir trabalhar mesmo estando doente) no contexto organizacional.

O questionário abaixo corresponde a uma 1ª fase do processo de construção do instrumento que vai ser utilizado para recolher informação junto de uma amostra de participantes. Para tal, é necessário compreender se os itens estão bem construídos, se estão claros e perceptíveis e acima de tudo, se permitem avaliar o que se pretende.

Este processo é muito importante porque garante que os dados, posteriormente obtidos, são válidos e permitem retirar conclusões fidedignas sobre o tema em estudo.

Peço que leia atentamente cada questão e que classifique cada questão com base nesta escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase) com uma cruz (X).

Muito obrigada pela sua colaboração!

- 1. Refletindo sobre o seu percurso profissional, já alguma vez foi trabalhar, apesar de estar doente? Classifique de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1					5				10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

- 2. Tendo em conta o seu contexto profissional atual, classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses , apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma licença por doença dado o seu estado de saúde?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peça que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

3. Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre as suas condições de trabalho e ambiente vivido na sua atual organização. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
3. Eu benefico por trabalhar longas horas.	1	2	3	4	5	x	7	8	9	10
4. A minha carreira depende do número de horas (por dia) que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
5. Eu sinto-me mais admirado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas do que se sair mais cedo com as tarefas completas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
6. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
7. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas ausências do trabalho não são reais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
8. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu me ausento do trabalho por causa de um problema de saúde.	1	2	3	4	x	6	7	8	9	10
9. Eu receio que a minha ausência do trabalho por causa de um problema de saúde faz com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1	2	3	4	x	6	7	8	9	10
10. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

11. Alguns dos meus colegas ficam longas horas a trabalhar com o objetivo de serem notados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
12. Alguns dos meus colegas de trabalho ficam longas horas a trabalhar porque têm medo de serem despedidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
13. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

4. Tendo em conta o seu contexto profissional e pessoal, reflita sobre o modo como toma decisões. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
2. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
3. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidadoso.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
4. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
5. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
6. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
7. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
8. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta a tomar do que ter uma justificação lógica para tal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
9. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
10. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

11. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
12. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
13. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
14. Eu gosto que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
15. Eu evito tomar decisões importantes sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
16. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
17. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
18. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
19. Eu geralmente tomo decisões importantes no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
20. Eu adio tomar muitas decisões porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
21. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
22. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
23. Eu tomo decisões rápidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
24. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
25. Eu tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

- 5. Sobre o seu dia a dia no trabalho, reflita como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Sente-se esgotado no final do dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
5. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
6. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
7. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
8. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

O espaço abaixo é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

Comentários adicionais:

- Na escala 3, no item 3 está “longas horas”. Penso que a expressão longas horas devia ser substituída por “horas extra”, acho que é um português mais correto.
- Na escala 3, item 5 está “admirado”, penso que ficaria melhor “valorizado” por causa do contexto da frase.
- Na escala 3, no item 7, 8 e 9 penso que ficava melhor em vez de ausências ou ausência mas sim “faltas”, é um português mais correto. Acho que “ausência” pode ter várias interpretações e a “falta” é mais clara de interpretar.
- Na escala 3, no item 11 e 12: “longas horas” acho que ficar melhor “horas extra” pela mesma razão que já disse mais acima.
- Na escala 4, item 8: “Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta a tomar do que ter uma justificação lógica para tal “ – acho que fica melhor “uma justificação lógica para a mesma”. Acho que fica um português mais correto.
- Na escala 4, item 14: “Eu gosto que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes”. Acho que fica melhor “alguém me guie corretamente”.

Participante nº2

Olá!

Encontro-me a desenvolver a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-IUL. A minha dissertação tem como objetivo compreender qual a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo (ato de ir trabalhar mesmo estando doente) no contexto organizacional.

O questionário abaixo corresponde a uma 1ª fase do processo de construção do instrumento que vai ser utilizado para recolher informação junto de uma amostra de participantes. Para tal, é necessário compreender se os itens estão bem construídos, se estão claros e perceptíveis e acima de tudo, se permitem avaliar o que se pretende.

Este processo é muito importante porque garante que os dados, posteriormente obtidos, são válidos e permitem retirar conclusões fidedignas sobre o tema em estudo.

Peço que leia atentamente cada questão e que classifique cada questão com base nesta escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase) com uma cruz (X).

Muito obrigada pela sua colaboração!

1. **Refletindo sobre o seu percurso profissional, já alguma vez foi trabalhar, apesar de estar doente? Classifique de acordo com a respetiva escala: 1** (Não compreendo de todo a frase) **a 10** (Compreendo de todo a frase).

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1					5				10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

2. **Tendo em conta o seu contexto profissional atual, classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1** (Não compreendo de todo a frase) **a 10** (Compreendo de todo a frase).

1. Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses, apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma licença por doença dado o seu estado de saúde?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

3. Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre as suas condições de trabalho e ambiente vivido na sua atual organização. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
3. Eu benefico por trabalhar longas horas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
4. A minha carreira depende do número de horas (por dia) que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
5. Eu sinto-me mais admirado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas do que se sair mais cedo com as tarefas completas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
6. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
7. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas ausências do trabalho não são reais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
8. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu me ausento do meu trabalho por causa de um problema de saúde.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
9. Eu receio que as minhas ausências do trabalho, por causa de um problema de saúde, façam com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
10. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
11. Alguns dos meus colegas ficam longas horas no trabalho com o objetivo de serem notados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

12. Alguns dos meus colegas de ficam longas horas a trabalhar porque têm medo de serem despedidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
13. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: A formulação da pergunta número 5 é um pouco estranha e de difícil compreensão para o leitor. Penso que poderá faltar uma vírgula depois do “do que”.

E a pergunta número 3, 11 e 12 que referem “longas horas”, acho que ficaria melhor “horas extra”.

- 4. Tendo em conta o seu contexto profissional e pessoal, reflita sobre o modo como toma decisões. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
2. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
3. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
4. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
5. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
6. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
7. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
8. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta do que ter uma justificação lógica para tal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
9. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
10. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
11. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

12. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
13. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
14. Eu gosto que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
15. Eu evito tomar decisões importantes sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
16. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
17. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
18. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
19. Eu geralmente tomo decisões importantes no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
20. Eu adio tomar muitas decisões porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
21. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
22. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
23. Eu tomo decisões rápidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
24. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
25. Eu tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

- 5. Sobre o seu dia a dia no trabalho, reflita como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Sente-se esgotado no final de um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
5. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
6. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
7. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
8. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

O espaço abaixo é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, itens que transmitem as mesmas ideias, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

Comentários adicionais:

Participante nº3

Olá!

Encontro-me a desenvolver a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-IUL. A minha dissertação tem como objetivo compreender qual a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo (ato de ir trabalhar mesmo estando doente) no contexto organizacional.

O questionário abaixo corresponde a uma 1ª fase do processo de construção do instrumento que vai ser utilizado para recolher informação junto de uma amostra de participantes. Para tal, é necessário compreender se os itens estão bem construídos, se estão claros e percetíveis e acima de tudo, se permitem avaliar o que se pretende.

Este processo é muito importante porque garante que os dados, posteriormente obtidos, são válidos e permitem retirar conclusões fidedignas sobre o tema em estudo.

Peço que leia atentamente cada questão e que classifique cada questão com base nesta escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase) com uma cruz (X).

Muito obrigada pela sua colaboração!

1. Refletindo sobre o seu percurso profissional, já alguma vez foi trabalhar, apesar de estar doente? Classifique de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1					5				10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

2. Tendo em conta o seu contexto profissional atual, classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses , apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma licença por doença dado o seu estado de saúde?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

3. **Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre as suas condições de trabalho e ambiente vivido na sua atual organização. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Eu benefico por trabalhar longas horas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. A minha carreira depende do número de horas (por dia) que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Eu sinto-me mais valorizado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas do que se sair mais cedo com as tarefas completas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas ausências do trabalho não são reais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu me ausento do trabalho por causa de um problema de saúde.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Eu receio que a minha ausência do trabalho, derivadas de um problema de saúde, façam com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Alguns dos meus colegas ficam longas horas a trabalhar com o objetivo de serem notados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Alguns dos meus colegas de trabalho fazem longas horas a trabalhar porque têm medo de serem despedidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

4. Tendo em conta o seu contexto profissional e pessoal, reflita sobre o modo como toma decisões. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta do que ter uma justificação lógica para tal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Eu preciso que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Eu evito tomar decisões importantes sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4 X	5	6	7	8	9	10
17. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Eu geralmente tomo decisões importantes no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Eu adio tomar muitas decisões porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. Eu tomo decisões rápidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Eu tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

5. Sobre o seu dia a dia no trabalho, reflita como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Sente-se esgotado no final de um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4 X	5	6	7	8	9	10
6. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

O espaço abaixo é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, itens que transmitem as mesmas ideias, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

Comentários adicionais:

- ESCALA 3 – ITEM 3, 11 e 12: Está escrito “longas horas”, ficava melhor “horas extra”.

- ESCALA 3 – ITEM 8: **O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas ausências do trabalho não são reais.**

Acho que ficava melhor: “as razões para as minhas faltas no trabalho”. A ausência pode ser sinónimo de pausa e não de não estar presente no trabalho, acho.

Nos itens 7 e 9, a palavra ausência também aparece e acho que ficava melhor “falta”.

- ESCALA 4-ITEM 14 **Eu preciso que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.**

Tem um erro, o correto é “que alguém me guie”.

Participante nº4

Olá!

Encontro-me a desenvolver a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-IUL. A minha dissertação tem como objetivo compreender qual a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo (ato de ir trabalhar mesmo estando doente) no contexto organizacional.

O questionário abaixo corresponde a uma 1ª fase do processo de construção do instrumento que vai ser utilizado para recolher informação junto de uma amostra de participantes. Para tal, é necessário compreender se os itens estão bem construídos, se estão claros e perceptíveis e acima de tudo, se permitem avaliar o que se pretende.

Este processo é muito importante porque garante que os dados, posteriormente obtidos, são válidos e permitem retirar conclusões fidedignas sobre o tema em estudo.

Peço que leia atentamente cada questão e que classifique cada questão com base nesta escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase) com uma cruz (X).

Muito obrigada pela sua colaboração!

- 1. Refletindo sobre o seu percurso profissional, já alguma vez foi trabalhar, apesar de estar doente? Classifique de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1					5				10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

- 2. Tendo em conta o seu contexto profissional atual, classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses , apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma licença por doença dado o seu estado de saúde?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

3. Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre as suas condições de trabalho e ambiente vivido na sua atual organização. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
3. Eu benefico por trabalhar longas horas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
4. A minha carreira depende do número de horas (por dia) que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
5. Eu sinto-me mais admirado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas do que se sair mais cedo com as tarefas completas.	1	2	3	4	5	6	7	x	9	10
6. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
7. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas ausências do trabalho não são reais.	1	2	3	4	5	6	x	8	9	10
8. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu me ausento do trabalho por causa de um problema de saúde.	1	2	3	4	5	6	7	x	9	10
9. Eu receio que a minha ausência do trabalho por causa de um problema de saúde faz com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
10. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
11. Alguns dos meus colegas ficam longas horas a trabalhar com o objetivo de serem notados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
12. Alguns dos meus colegas de trabalho ficam longas horas a trabalhar porque têm medo de serem despedidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
13. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

4. Tendo em conta o seu contexto profissional e pessoal, reflita sobre o modo como toma decisões. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
2. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
3. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
4. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
5. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
6. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
7. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
8. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta a tomar do que ter uma justificação lógica para tal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
9. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
10. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
11. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
12. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
13. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
14. Eu gosto que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
15. Eu evito tomar decisões importantes sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

16. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
17. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
18. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
19. Eu geralmente tomo decisões importantes no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
20. Eu adio tomar muitas decisões, porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
21. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
22. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
23. Eu tomo decisões rápidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
24. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X
25. Eu tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

5. Sobre o seu dia a dia no trabalho, reflita como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Sente-se esgotado no final do dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5	6	x	8	9	10
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
5. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
6. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
7. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x
8. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

O espaço abaixo é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, itens que transmitem as mesmas ideias, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

Comentários adicionais:

- Este espaço é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

- Na escala 3, o item “Eu receio que a minha ausência do trabalho por causa de um problema de saúde faz com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho”. Acho que a expressão “ausência do trabalho”, talvez o mais correto seja usar o termo “falta”.

- Na escala 4, o item 4 – “Eu gosto que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes” – acho que fica melhor assim “gosto que alguém me guie corretamente”.

- Na escala 4 e nos itens 17 e 18 ao ler parecem me redundantes, acho que estão a avaliar a mesma coisa e transmitem as mesmas ideias.

Na mesma escala 4, os itens 21 e 22 também são redundantes, e os itens 23 e 24 também são redundantes.

- Na escala 3 e no item 3 está escrito “longas horas”. Acho que a expressão correta é “horas extras”.

O mesmo acontece nos itens 11 e 12.

Participante nº5

Olá!

Encontro-me a desenvolver a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-IUL. A minha dissertação tem como objetivo compreender qual a influência dos estilos de tomada de decisão no presentismo (ato de ir trabalhar mesmo estando doente) no contexto organizacional.

O questionário abaixo corresponde a uma 1ª fase do processo de construção do instrumento que vai ser utilizado para recolher informação junto de uma amostra de participantes. Para tal, é necessário compreender se os itens estão bem construídos, se estão claros e percetíveis e acima de tudo, se permitem avaliar o que se pretende.

Este processo é muito importante porque garante que os dados, posteriormente obtidos, são válidos e permitem retirar conclusões fidedignas sobre o tema em estudo.

Peço que leia atentamente cada questão e que classifique cada questão com base nesta escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase) com uma cruz (X).

Muito obrigada pela sua colaboração!

- 1. Refletindo sobre o seu percurso profissional, já alguma vez foi trabalhar, apesar de estar doente? Classifique de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1					5				10

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

- 2. Tendo em conta o seu contexto profissional atual, classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Já aconteceu ter ido trabalhar, nos últimos 12 meses , apesar de se sentir doente? Isto, mesmo tendo justificação para usufruir de uma licença por doença dado o seu estado de saúde?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

3. Tendo em conta o seu dia a dia no trabalho, reflita sobre as suas condições de trabalho e ambiente vivido na sua atual organização. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu sinto que “viver no trabalho” é muito valorizado na minha atual organização.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
2. Eu sinto que sou julgado pelo número de horas que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
3. Eu benefico por trabalhar longas horas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
4. A minha carreira depende do número de horas (por dia) que estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
5. Eu sinto-me mais admirado se abandonar o meu local de trabalho sem cumprir as minhas tarefas do que se sair mais cedo com as tarefas completas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
6. Quando eu aviso o meu supervisor que estou doente, sinto-me incompreendido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
7. O meu supervisor suspeita que as razões para as minhas ausências no trabalho não são reais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
8. Eu penso que o meu supervisor desconfia que eu me ausento no meu trabalho por causa de um problema de saúde.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
9. Eu receio que as minhas ausências do trabalho, por causa de um problema de saúde façam com que o meu supervisor ache que eu sou menos importante na realização do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
10. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
11. Alguns dos meus colegas ficam longas horas no trabalho com o objetivo de serem notados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

12. Alguns dos meus colegas de trabalho ficam longas horas no trabalho porque têm medo de serem despedidos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
13. Alguns dos meus colegas competem entre si para verem quem fica mais tempo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

4. Tendo em conta o seu contexto profissional e pessoal, reflita sobre o modo como toma decisões. Classifique cada frase de acordo com a respetiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).

1. Eu confirmo duas vezes as minhas fontes de informação para ter a certeza dos factos antes de tomar uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
2. Eu tomo decisões de forma lógica e sistemática.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
3. As decisões que tomo exigem um pensamento cuidado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
4. Eu considero várias opções quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
5. Eu baseio-me nos meus instintos quando tomo uma decisão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
6. Quando tomo uma decisão, eu tendo a confiar na minha intuição.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
7. Eu geralmente tomo decisões que me parecem corretas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
8. Quando eu tomo uma decisão, é mais importante sentir que ela é a mais correta do que ter uma justificação lógica para tal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
9. Quando tomo uma decisão, eu confio nos meus sentimentos e reações.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
10. Eu normalmente necessito da ajuda de outras pessoas para tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
11. Eu raramente tomo decisões sem consultar outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
12. Se eu tiver o apoio dos outros, torna-se mais fácil tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

										X
13. Eu baseio-me nos conselhos de outras pessoas na tomada de decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
14. Eu gosto que me alguém guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
15. Eu evito tomar decisões importantes sob pressão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
16. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
17. Eu adio a tomada de uma decisão sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
18. Eu normalmente procrastino quando tenho de tomar uma decisão importante.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
19. Eu geralmente tomo decisões importantes no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
20. Eu adio tomar muitas decisões porque pensar nelas faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
21. Eu geralmente tomo decisões de forma instantânea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
22. Eu habitualmente tomo decisões no calor do momento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
23. Eu tomo decisões rápidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
24. Eu habitualmente tomo decisões de forma impulsiva.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
25. Eu tomo decisões de forma espontânea e natural no momento em que estas me são exigidas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: Na questão número 14, de forma a facilitar a leitura, sugiro a seguinte forma “eu preciso que alguém me guie corretamente quando preciso de tomar decisões importantes”.

- 5. Sobre o seu dia a dia no trabalho, reflita como se sente psicológica e fisicamente. Classifique cada frase de acordo com a respectiva escala: 1 (Não compreendo de todo a frase) a 10 (Compreendo de todo a frase).**

1. Sente-se esgotado no final de um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
2 Sente-se esgotado pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
3. Sente que cada hora de trabalho é muito cansativa para si?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
4. Tem energia suficiente para a sua família e amigos durante o seu tempo de descanso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
5. Coloque uma cruz (X) na opção 4.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
6. O seu trabalho é emocionalmente esgotante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
7. O seu trabalho é frustrante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
8. Sente-se exausto devido ao seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X

Se a sua resposta se encontra abaixo de 5, peço que escreva o que não compreendeu e sugira as respetivas alterações: _____

O espaço abaixo é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, itens que transmitem as mesmas ideias, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

Comentários adicionais:

- Este espaço é dedicado às suas sugestões e/ou comentários em relação aos itens que classificou anteriormente (por exemplo, itens que transmitem as mesmas ideias, vocabulário utilizado,...) com o objetivo de melhorar as escalas utilizadas e consequentemente, os resultados obtidos do estudo em questão.

Todos os itens começam com "Eu", penso que a linguagem ficaria mais simplificada com apenas o início com verbo "mantenho"; "penso"; "tomo"; "evito", criando uma leitura mais facilitada.

Também na escala 3 e nos itens em que utiliza a expressão "ausência" penso que ficaria mais claro para quem lê "falta", bem como "horas extra" em vez de "longas horas".