



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**MESTRADO**  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

O TÉDIO E A EXTROVERSÃO COMO  
ANTECEDENTES DA PROCRASTINAÇÃO NO  
TRABALHO

PAULA CRISTINA CATAMBAS DORDIO

OUTUBRO-2019



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

## **MESTRADO EM**

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

## **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

**DISSERTAÇÃO**

**O TÉDIO E A EXTROVERSÃO COMO  
ANTECEDENTES DA PROCRASTINAÇÃO NO  
TRABALHO**

**PAULA CRISTINA CATAMBAS DORDIO**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA PILAR MOSQUERA CONDE**

**OUTUBRO – 2019**

## Resumo

Apesar do impacto da procrastinação (ato de adiar “para depois”) quer para os indivíduos quer para as organizações, a maioria dos estudos existentes foi desenvolvida em ambiente académico. O presente estudo visa responder a essa lacuna empírica ao investigar os antecedentes da procrastinação em contexto de trabalho. Dado que diversos estudos têm vindo a evidenciar a necessidade de se considerar como antecedentes da procrastinação quer fatores de personalidade quer fatores situacionais, incluiu-se neste estudo a extroversão e o tédio no trabalho como preditores deste fenómeno tão prevalente.

O presente estudo, suportado num inquérito por questionário, foi conduzido numa amostra de 287 indivíduos. Apesar de os inquiridos não manifestarem níveis elevados de procrastinação no trabalho, nem de tédio no trabalho, foi possível concluir que o tédio no trabalho é um preditor das duas dimensões da procrastinação no trabalho: o *soldiering* e o *cyberslacking*. Concluiu-se ainda que os indivíduos mais extrovertidos têm menos comportamentos de *soldiering*. De sublinhar que não se encontraram diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres no que diz respeito à procrastinação no trabalho. Em contrapartida, existem diferenças estatisticamente significativas ao nível da idade e das habilitações literárias. Os inquiridos na faixa etária dos 26 aos 30 anos e mais escolarizados são os que mais recorrem ao *cyberslacking* como forma de procrastinar no trabalho.

Palavras-chave: Procrastinação no trabalho; Tédio; Extroversão.

## Abstract

Despite the impact of procrastination (the act of postponing "until later") on both individuals and organizations, most of the existing studies have been developed in an academic environment. This study aims to respond to this empirical gap by investigating the history of procrastination in the workplace. Given that several studies have highlighted the need to consider both personality and situational factors as precedents for procrastination, this study included extroversion and boredom at work as predictors of this highly prevalent phenomenon.

This study, based on a questionnaire survey, was conducted on a sample of 287 individuals. Although the respondents did not show high levels of procrastination at work or boredom at work, we concluded that boredom at work is a predictor of the two dimensions of procrastination at work: soldiering and cyberslacking. It was also concluded that the most extrovert individuals have less soldiering behavior. It should be noted that no statistically significant differences were found between men and women with regard to procrastination at work. On the other hand, there are statistically significant differences in age and educational attainment. Respondents aged 26 to 30 and with higher education are those who use cyberslacking as a way of procrastinating at work.

**Keywords:** Procrastination at work; Boredom; Extroversion

## Agradecimentos

Em primeiro lugar, queria agradecer à Professora Doutora Pilar Mosquera Conde, pela sua preciosa ajuda, pois sem a mesma, nada disto seria possível, obrigada por toda a orientação e dedicação.

Em segundo lugar, e não menos importante, aos meus pais e irmã, por todos os valores que sempre me passaram, e por sempre estarem ao meu lado, e me proporcionarem tudo o que é essencial para chegar até aqui!

Por fim, agradeço ao meu namorado, por toda a paciência, e por toda a ajuda durante todo o percurso.

“This is how you do it: you sit down at the keyboard and you put one word after another until its done. It’s that easy, and that hard.”

Neil Gaiman

## Índice

I.	Introdução .....	1
II.	Revisão de Literatura .....	3
1.	Procrastinação no Trabalho.....	3
2.	Antecedentes da Procrastinação no Trabalho .....	6
2.1.	O Tédio no Trabalho .....	7
2.2.	Os Cinco Fatores de Personalidade .....	9
III.	Estudo Empírico .....	13
1.	Metodologia e procedimentos de recolha de dados .....	13
1.1.	Amostra .....	13
1.2.	Instrumentos de Medida .....	14
1.2.2.	O Tédio no Trabalho.....	15
1.2.3.	Os Cinco Fatores de Personalidade .....	15
1.2.4.	Análise de Fiabilidade das Escalas .....	16
2.	Análise e Discussão dos Resultados .....	17
2.1.	Análise Descritiva dos Dados.....	17
2.2.	Análise das Correlações .....	19
2.3.	Teste de Hipóteses .....	20
2.4.	Diferenças entre Subgrupos.....	23
IV.	Conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras.....	27
V.	Referências.....	29

VI. ANEXOS.....	39
-----------------	----

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização da Amostra.....	14
Tabela 2 - Análise Descritiva da Procrastinação no Trabalho .....	17
Tabela 3 - Análise Descritiva do Tédio no Trabalho .....	18
Tabela 4 - Análise Descritiva da Extroversão .....	18
Tabela 5 - Análise das Correlações .....	19
Tabela 6 - Variância do <i>soldiering</i> explicada pelo modelo.....	21
Tabela 7 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla .....	21
Tabela 8 - Variância do <i>cyberslacking</i> explicada pelo modelo.....	22
Tabela 9 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla .....	22
Tabela 10 - Teste <i>t</i> -Student (Sexo).....	23
Tabela 11 - Teste ANOVA (Habilitações Literárias).....	24
Tabela 12 - Análise Descritiva da Variável Habilitações Literárias .....	24
Tabela 13 - Teste ANOVA (Escala Etário).....	25
Tabela 14 - Análise Descritiva a Nível da Variável Idade .....	26

## I. Introdução

A procrastinação é um fenómeno bastante prevalente na população, sendo que existem estudos que apontam para que 25% da população adulta seja procrastinadora (Ferrari, Diaz-Morales, O'Callaghan, Diaz & Argumedo, 2007). Embora seja um comportamento comum, o grau em que os indivíduos procrastinam pode variar de pessoa para pessoa e ocorrer em diferentes contextos: académico, profissional, de lazer e familiar (Klingsieck, 2013).

Diversos estudos têm vindo a realçar os custos da procrastinação para a vida pessoal e profissional dos empregados, nomeadamente ao nível mental, físico, económico e de bem-estar (Skowronski & Mirowska, 2013). Ao nível organizacional têm sido evidenciadas as perdas de produtividade e o baixo desempenho como efeitos associados à procrastinação (Thatcher, Wretschko & Fridjhon, 2008). Por exemplo, o facto de os empregados gastarem uma parte significativa do tempo de trabalho em atividades pessoais (Paulsen, 2015), nomeadamente a navegar na Internet (Sharma & Gupta, 2004). Só nos EUA estes comportamentos conduzem a perdas de produtividade entre 30% a 40%, que se refletem em custos na ordem dos 85 bilhões de dólares por ano (Lim & Teo, 2006). Assim, a procrastinação não só impede a auto-realização do indivíduo, como também tem um impacto negativo nas organizações. De referir que, embora exista consenso sobre os efeitos nefastos da procrastinação, alguns autores têm igualmente vindo a sublinhar o seu lado funcional, ou seja, quando se trata de um atraso consciente na realização da tarefa, com vista a aumentar as probabilidades de sucesso (Chu & Choi, 2005; Schraw, Wadkins, & Olafson, 2007).

Apesar de, recentemente, alguns investigadores terem vindo a sublinhar a sua relevância no contexto de trabalho (Metin, Taris & Peeters, 2016), a maioria dos estudos sobre procrastinação têm sido realizados no meio académico. É, pois, importante que os gestores saibam como ocorre e como se pode prevenir dadas as suas repercussões no desempenho e na produtividade (Skowronski & Mirowska, 2013). Alguns autores (e.g. Varvaricheva, 2013) têm vindo a sublinhar a importância de certos fatores individuais de personalidade, como preditores da procrastinação. Em particular, os chamados *Big Five*, designadamente, extroversão, neuroticismo, conscienciosidade, amabilidade e abertura à

experiência, têm sido apontados como antecedentes da procrastinação no trabalho (Milgram & Tenne, 2000; Steel, 2007), pelo que importa avaliar o impacto desses fatores de personalidade na procrastinação no trabalho (Metin et al., 2016). Outros autores têm vindo a salientar a importância de outros antecedentes, designadamente de fatores situacionais. Dentro deste grupo, o tédio no trabalho é um dos fatores que tem sido associado à procrastinação no trabalho (Metin et al., 2016; Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Van Beek & Ouweneel, 2013).

Assim, tendo em conta a relevância do tema e a escassez de pesquisas empíricas sobre o mesmo, o presente estudo procura analisar os antecedentes da procrastinação no trabalho, tendo em vista contribuir para a literatura sobre o tema e para a prática organizacional.

O presente estudo encontra-se subdividido em quatro partes, sendo que a primeira parte consiste na presente introdução. Na segunda parte faz-se uma breve revisão de literatura sobre procrastinação no trabalho e os seus antecedentes considerados no presente estudo: tédio no trabalho e os cinco fatores de personalidade (*Big Five*). A terceira parte é dedicado ao estudo empírico. Esta parte é composta por dois capítulos: um dedicado à metodologia outro à análise e discussão dos resultados. Por fim, a quarta parte deste trabalho destina-se às conclusões, limitações, e recomendações para investigações futuras.

## II. Revisão de Literatura

### 1. Procrastinação no Trabalho

A palavra procrastinação tem origem latina e consiste no prefixo "pró", que significa avançar, e "*crastinus*", que significa amanhã. A procrastinação é definida como o atrasar de uma tarefa que se encontra sob o controlo de um indivíduo (Ackerman & Gross, 2005). Vários autores sugerem que o indivíduo está ciente que tem de terminar a tarefa, porém é incapaz de encontrar auto motivação para a terminar dentro do prazo estabelecido. Uma outra definição mais recente foi apresentada pelo autor Klingsieck (2013), que afirma que a procrastinação é o atraso voluntário de uma atividade necessária e importante, apesar de as potenciais consequências negativas superarem as consequências positivas. É habitualmente definido como um comportamento que pode ocorrer em diferentes contextos (a nível académico, no trabalho, no lazer e na vida familiar), e em diferentes graus (Klingsieck, 2013). Segundo Grund e Fries (2018), a própria procrastinação não é irracional ocorrendo frequentemente quando os indivíduos procuram objetivos que não estão alinhados com os seus valores pessoais e necessidades básicas, nomeadamente quando esses objetivos são impostos externamente.

Um dos primeiros autores a estudar sistematicamente a procrastinação foi Milgram (citado por Barabanshchikova, Ivanova e Klimova, 2018) tendo identificado três diferentes dimensões da procrastinação: comportamental, cognitiva e emocional. A procrastinação envolve, pois, uma sequência comportamental de adiamento que resulta num produto comportamental abaixo do padrão, que envolve uma tarefa que é percebida pelo procrastinador como sendo importante de executar e, por fim, resulta num estado emocional bastante baixo (Milgram citado por Ferrari, Johnson & McCown, 1995). Apesar da relevância da procrastinação em ambientes de trabalho, a maioria das pesquisas empíricas sobre procrastinação foi realizada em ambiente académico (Van Eerde, 2016).

Os escassos estudos empíricos sobre os fatores situacionais como antecedentes de procrastinação no local de trabalho focaram-se essencialmente nas relações existentes entre as características do trabalho e a procrastinação no local de trabalho (Metin et al., 2016). Outros estudos avaliaram a procrastinação no trabalho tendo em conta a gestão do

tempo, a conclusão das tarefas, os “tempos mortos”, o *cyberslacking* e o por fim, o presenteísmo (Metin, et al., 2016).

Os estudos mais recentes têm vindo a evidenciar a existência de duas dimensões da procrastinação no trabalho: o *soldiering* e o *cyberslacking*. O *soldiering* foi definido por Paulsen (2015) como um comportamento de evitamento do trabalho e/ou das tarefas por mais de 1 hora por dia, porém sempre com o objetivo de não prejudicar os outros, ou subcarregá-los com mais trabalho. Segundo Paulsen (2015), o *soldiering* ocorre quando um empregado tem uma fraca relação ética com o trabalho, ou não se identifica com este ou quando as obrigações de trabalho são menores do que aquilo que poderia potencialmente realizar. Exemplos deste comportamento podem ser o sonhar acordado, envolver-se em atividades mais prazerosas do que realizar as suas tarefas e fazer longos intervalos para café. Diversos estudos mostram que estes comportamentos no trabalho estão associados a resultados negativos ao nível do desempenho (Metin, et.al 2016). Nomeadamente, Steel (2007) refere que evitar a execução de tarefas de trabalho reduz a autoeficácia, levando a um ciclo vicioso de mau desempenho.

O *cyberslacking*, surge associado à ampla utilização da tecnologia móvel no trabalho (Vitak, Crouse & LaRose, 2011). Os colaboradores dão a impressão de estarem a trabalhar, mas na verdade podem estar a fazer compras *on-line*, verificar redes sociais, a jogar ou a enviar mensagens instantâneas. São vários os estudos já feitos neste âmbito e que referem que as organizações têm custos extremamente elevados devido ao *cyberslacking* (Garrett & Danziger, 2008). Pode-se constatar que ambas as formas de procrastinação no local de trabalho tendem a estar associadas a resultados negativos não apenas para as organizações, mas afetam igualmente o bem-estar dos procrastinadores (Metin, et al., 2016).

Ferrari et al. (1995) consideram que existem dois tipos de procrastinação: a funcional e a disfuncional. A procrastinação funcional tem uma dimensão construtiva. Nomeadamente, um atraso consciente na realização da tarefa, pode aumentar a probabilidade de sucesso ou pode ser uma espécie de estratégia produtiva para enfrentar a ação (Shemjakina, 2013). A consciência de adiar “para depois” poder evocar sentimentos positivos que levam à concretização das tarefas, o que em parte corresponde ao conceito de procrastinadores "agitados". Nesta perspetiva, a procrastinação é

considerada uma estratégia deliberada, que muitas vezes não tem um impacto negativo no resultado, mas, pelo contrário, permite à pessoa concentrar-se para posteriormente concretizar as suas tarefas, sendo acompanhado por emoções positivas (Barabanshchikova, Ivanova e Klimova, 2018). Quando existe uma grande pressão de tempo, os colaboradores tendem a criar um desafio para si mesmos ao executar tarefas rotineiras e fáceis, o que poderia originar tempos de conclusão mais rápidos (Ohly & Fritz, 2010). Nesta perspetiva a procrastinação pode não ser prejudicial à organização, nem aos colaboradores pois estes podem obter alguns benefícios pessoais.

Em contrapartida, outros investigadores consideram a procrastinação como um fenómeno disfuncional, um comportamento autodestrutivo (Burka & Yuen, 2008, citado por Grund e Fries, 2018) ou um mecanismo de proteção (Steel, 2007), que corresponde ao conceito de procrastinadores “evitantes”. A procrastinação não só impede a auto-realização do indivíduo, como também tem um impacto negativo no trabalho afetando as organizações, sujeitas à enorme pressão das condições da economia de mercado. As organizações veem a sua produtividade descer face ao mercado, realçando os efeitos negativos da procrastinação no trabalho, como uma menor produtividade e um baixo desempenho (Thatcher et al., 2008).

Ao nível individual, os procrastinadores tendem a ser mais agitados, desanimados, ansiosos e infelizes a longo prazo (Herweg & Muller, 2011; Lay, 1994; Tice & Baumeister, 1997), para além de tenderem a ter baixa autoestima e a sofrer de tédio, demonstrar falta de controlo nos seus impulsos, falta de gestão de tempo, e incapacidade de trabalhar de forma metódica (Van Eerde, 2003).

Chu e Choi (2005) por sua vez, classificam os procrastinadores em dois tipos: os passivos e os ativos. Os procrastinadores passivos diferem dos procrastinadores ativos sobre as dimensões cognitiva, afetiva e comportamental. Os primeiros ficam paralisados pela sua indecisão e, como resultado, não conseguem concluir as tarefas a tempo, sendo este um comportamento desfavorável. Os procrastinadores ativos, tal como os procrastinadores funcionais, preferem trabalhar sob pressão e tomar decisões deliberadas para procrastinar tarefas, no entanto, geralmente conseguem concluir as tarefas a tempo (Gafni & Geri, 2010).

## 2. Antecedentes da Procrastinação no Trabalho

Os estudos já elaborados no sentido de identificar quais os fatores que conduzem à procrastinação no trabalho têm vindo a enfatizar a importância dos fatores pessoais e dos fatores situacionais (e.g. as características da tarefa). A investigação sobre os antecedentes da procrastinação aprofundou-se consideravelmente com Klingsieck (2013). Este autor refere que a investigação sobre o tema se tem desenvolvido sob quatro perspetivas: da psicologia diferencial, da psicologia motivacional e volitiva, da psicologia clínica e da situacional.

A perspetiva da psicologia diferencial entende a procrastinação como um traço de personalidade que a liga a outros traços (exemplo: consciência, neurose) e variáveis semelhantes (exemplo: perfeccionismo, autoestima, otimismo, inteligência). A perspetiva da psicologia motivacional e volitiva entende a procrastinação como uma falha na motivação, relacionando a procrastinação com aspetos motivacionais (por exemplo, motivação intrínseca e extrínseca, autodeterminação, fluxo, orientação para objetivos, locus de controlo, autoeficácia). A perspetiva da psicologia clínica liga a procrastinação à ansiedade, depressão, *stress* e transtornos de personalidade. Finalmente, a perspetiva situacional, investiga aspetos situacionais e contextuais da procrastinação, tais como características de tarefas (Steel & Klingsieck, 2015).

Barabanshchikova, Ivanova & Klimova (2018) consideraram que os preditores da procrastinação tanto podem ser fatores pessoais como situacionais. Segundo estes autores, os antecedentes da procrastinação podem levar: a baixa conscienciosidade, ou seja, o indivíduo não tem consciência das consequências que podem surgir no atraso das suas tarefas; um alto grau de desconfiança, que se manifesta em excessiva sociabilidade; alta capacidade de inovação, caracterizada por um aumento do interesse em realizar tarefas criativas e evitar tarefas administrativas e rotineiras; aumento do interesse em mudar frequentemente de atividades. Estes últimos aspetos apresentam uma forte relação com o tédio no trabalho que tem sido igualmente apontado como preditor da procrastinação no trabalho e que iremos abordar no próximo capítulo, dada a sua relevância para o nosso estudo empírico.

## 2.1. O Tédio no Trabalho

O *boredom*, ou tédio, é considerado por muitos autores como estando associado a um ambiente pouco estimulante ou pouco desafiante, à percepção de que o tempo passa lentamente, sendo a junção de uma baixa excitação com um grau de insatisfação muito elevado (Vodanovich & Watt, 2015). São vários os estudos que afirmam, que o tédio no local de trabalho leva a consequências negativas, como a rotatividade, insatisfação, acidentes e um menor desempenho (Game, 2007; Loukidou, Loan-Clarke, & Daniels, 2009).

Embora não exista uma definição consensual sobre se é uma emoção, estado ou característica, o tédio tem sido descrito como um estado emocional que tem origem em baixos níveis de estimulação (Game, 2007, Loukidou et al., 2009). A falta de estímulo leva à procura por diversidade nas tarefas, que caso não exista, resulta numa experiência que irá levar ao tédio (Fisher, 1993). Este é considerado por muitos como um estado desagradável de baixa excitação e insatisfação, que é atribuído a uma situação de trabalho pouco ou nada estimulante (Schaufeli & Salanova, 2014).

O tédio no trabalho é uma resposta a tarefas que sejam do tipo, passivo e desagradável (Loukidou et al., 2009). É um estado mental negativo e afetivo-motivacional que resulta de um ambiente de trabalho que provoca pouca atividade e proporciona pouco desafio e prazer. Tem sido frequentemente associado a características inerentes ao local de trabalho, como por exemplo, a monotonia (Loukidou et al., 2009). No entanto, alguns estudos empíricos demonstraram que nem sempre é a natureza monótona do trabalho, que conduz ao tédio (Fisher, 1993, Loukidou et al., 2009), mas que é a falta de estímulo no trabalho que leva a sentimentos de aborrecimento (Klapp, 1986). Outros estudos demonstram que mesmo que o trabalho seja estimulante, pode ser percebido como sem sentido, devido a uma falta de direção (Fisher, 1993, Loukidou et al., 2009).

O sentimento de tédio do colaborador no local de trabalho pode igualmente dever-se à falta de motivação ou às fracas exigências do trabalho (D'Abate, 2005). Pindek, Krajcevskaja e Spector (2018) afirmam que este sentimento está relacionado com taxas de rotatividade mais elevadas, e baixo desempenho nas tarefas atribuídas aos colaboradores. Outros autores (Loukidou et al., 2009) associam o tédio às características do local de

trabalho, nomeadamente à existência de muitos procedimentos fixos (e.g. burocracias) que não permitem a criatividade e por isso podem ser mais propensas a causar tédio nos colaboradores (Gemmill e Oakley, 1992).

No entanto, outros autores (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006) discordam desta perspetiva e defendem que a rotina pode ser positiva para a criatividade, na medida em que as tarefas rotineiras ao dispensarem os recursos cognitivos, estes podem ser utilizados para a resolução de problemas. Para além disso, segundo os mesmos autores, a rotina leva a uma conclusão mais rápida das tarefas, proporcionando aos colaboradores mais tempo para desenvolver ideias. Na mesma linha de pensamento, os autores Elsbach e Hargadon (2006) propuseram o conceito de trabalho "estúpido", ou seja, o trabalho com baixas exigências cognitivas e de desempenho, como forma de aumentar a criatividade. Os autores defendem que as tarefas devem ser estruturadas para mudar entre períodos de trabalho cognitivamente desafiadores e períodos de trabalho mais calmos, a fim de limitar o tédio e aumentar a criatividade. De acordo com esta perspetiva, a monotonia pode ter efeitos positivos no desempenho e bem-estar dos funcionários. Como tal a monotonia pode ter efeitos positivos sobre o desempenho e o bem-estar dos colaboradores, assumindo que ela existe como parte de um *design* sofisticado do método de trabalho (Loukidou, et.al, 2009).

Outro estudo descobriu que pessoas mais conscienciosas tendem a ser menos entediadas e a desempenhar melhor uma tarefa monótona devido ao seu alto senso de dever e autodisciplina (Sansone, Isaac & Smith, 1999). Autores como Pekrun et al. (2006) vem confirmar que o tédio é menor nos indivíduos que se encontram focados em aumentar as suas competências e desenvolver novas aprendizagens, tal fenómeno é conhecido como um domínio ou orientação para objetivos de aprendizagem. Na mesma linha de pensamento, o autor Csikszentmihalyi (1975) introduziu outra dimensão da personalidade ao estudo do tédio: personalidades autotélicas, que são intrinsecamente motivadas, são capazes de desfrutar plenamente das atividades com que estão comprometidos, mesmo que essas atividades sejam consideradas entediantes.

Quando uma tarefa é entendida como desinteressante ou entediante, os níveis de atenção são prejudicados, o que resulta em erros ou pensamentos que maioritariamente, não estão relacionados com o trabalho. Para lidar com este sentimento, os colaboradores

optam por se envolver em tarefas não relacionadas com o trabalho, como escrever cartas, ler, jogar jogos, enviar *e-mails*, usar a *Internet* ou fumar (D'Abate, 2005; Fisher, 1993; Game, 2007). Os trabalhadores que não experimentam níveis elevados de estimulação cognitivo-física podem experimentar menos energia cognitiva e sentir-se menos comprometidos com o seu trabalho, portanto, podem estar abertos ou mesmo procurar ativamente distrações prazerosas do trabalho. O tédio no trabalho enquanto estado de subestimulação tem, pois, sido associado à procrastinação no trabalho (Metin et al., 2016; Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Van Beek & Ouweneel, 2013). Daqui decorre a nossa primeira hipótese de investigação:

H1: O tédio no trabalho está positivamente relacionado com a procrastinação no trabalho.

## **2.2. Os Cinco Fatores de Personalidade**

Dada a sua complexidade é difícil encontrar uma definição consensual de personalidade. A fim de facilitar o seu estudo científico, alguns autores propuseram dividir a personalidade em fatores ou traços de personalidade. Os traços de personalidade são considerados como atributos individuais que distinguem as pessoas umas das outras em termos das suas tendências básicas para pensar, sentir e agir de certas formas (Ones, Viswesvaran, & Dilchert, 2005).

Não existe consenso na literatura sobre quantas são as dimensões da personalidade, variando consoante a perspetiva teórica de base. Um dos modelos teóricos mais conhecidos é o “*Five Factor Model*”. Este modelo procura perceber a essência da personalidade de alguém (Digman, 1990), bem como explicar a multiplicidade de atitudes e comportamentos individuais no ambiente organizacional, nomeadamente, a motivação, as atitudes no trabalho, e ainda os comportamentos de liderança (Judge & Bono, 2000). Apesar de se considerar os traços de personalidade como biologicamente fundamentados, o modelo dos cinco grandes fatores reconhece que existem adaptações psicológicas aprendidas a partir das experiências quotidianas (McCrae, 2006). Dessa forma, os traços de personalidade serviriam como um auxílio à forma como interpretamos o nosso ambiente e, como respondemos a este, o que leva à explicação das diferenças individuais.

Este modelo agrupa em si aqueles que são os cinco traços de personalidade mais importantes que são: o neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e a conscienciosidade (Ziegler, Bensch, Maaß, Schult, Vogel & Bühner, 2014).

A extroversão diz respeito à extensão em que os indivíduos são assertivos e sociáveis ao passo que a introversão está associada a indivíduos mais reservados, tímidos e silenciosos. A amabilidade diz respeito ao grau em que os indivíduos são cooperativos, calorosos, compreensivos e simpáticos por oposição aos antagonistas, que tendem a ser vistos como rudes, severos e antipáticos. A consciência mede o quanto os indivíduos são diligentes, organizados, confiáveis e firmes, por oposição aos indivíduos indisciplinados, que tendem a ser preguiçosos, desorganizados, pouco confiáveis e indecisos. Segundo Costa e McCrae (1992), a conscienciosidade é composta por várias facetas como: competência, ordem, obediência, realização, autodisciplina e deliberação. A abertura à experiência caracteriza-se por um interesse intrínseco na experiência em uma ampla variedade de áreas. Define os indivíduos que são criativos versus por contraste com os que tendem a ser mais conservadores nas suas opiniões e práticas. Por fim o fator neuroticismo, em que geralmente são indivíduos ansiosos e apresentam mudanças frequentes de humor e sentimentos de depressão. Tendem a sofrer de transtornos psicossomáticos e apresentam reações muito intensas a todo o tipo de estímulos, pelo que normalmente apresentam sintomas de ansiedade, hostilidade, depressão, impulsividade e vulnerabilidade. Por oposição aos neuróticos, encontramos os indivíduos calmos, autoconfiantes e pacientes, tende a responder a estímulos emocionais de maneira controlada e proporcionada (Antonioni, 1998).

Existem diversos estudos que relacionam a procrastinação com fatores de personalidade. No entanto, não nos foi possível encontrar estudos que se debrucem sobre indivíduos adultos em contexto organizacional. Os estudos existentes são maioritariamente baseados em amostras de estudantes e sugerem que, nos procrastinadores, a conscienciosidade se encontra negativamente relacionada com a procrastinação (e.g. Johnson e Bloom, 1995; Lay, Kovacs & Danto, 1998; Schouwenburg & Lay, 1995; Steel, 2007; Watson, 2001). Extrapolando estas conclusões para o contexto organizacional formula-se a seguinte hipótese de investigação:

H2: A conscienciosidade está negativamente relacionada com a procrastinação no trabalho

Em contrapartida os estudos (e.g. Steel, 2007; Watson, 2001) apontam para uma relação inversa entre a procrastinação e o neuroticismo. Extrapolando uma vez mais para o contexto organizacional daqui decorre a seguinte hipótese de investigação.

H3: O neuroticismo está positivamente relacionado com a procrastinação no trabalho.

No que diz respeito ao traço de personalidade, extroversão, vários estudos identificam-no como estando positivamente ligado à procrastinação no trabalho, pois segundos os autores Jia, Jia & Karau (2013) a orientação social deste tipo de personalidade pode levar à procura de mais interação social, nomeadamente através das redes sociais. Além disso, aqueles que são mais socialmente orientados podem receber um maior benefício social através da *internet* e, como tal são mais propensos à sua utilização de forma a conseguirem reforçar os seus laços sociais (Kraut et al., 2002). Eysenck (1970) citado por Johnson & Bloom (1995) explicou que os indivíduos mais extrovertidos requerem estímulos variados em intervalos mais frequentes e são menos capazes de manter a concentração e a atenção do que os introvertidos, o que pode levá-los a dispersarem a sua atenção por outras atividades. Propomos assim a quarta hipótese de investigação:

H4: A extroversão está positivamente ligada à procrastinação no trabalho.

Segundo Jia et al. (2013), a amabilidade faz com que os indivíduos sejam generosos e confiantes e procuram que o seu desempenho esteja de acordo com as expectativas, o que faz com que tenham menos tendência para procrastinar, para além de tentarem evitar ao máximo falhas nas suas tarefas (Salgado, 2002). Assim, propõe-se a seguinte hipótese de investigação:

H5: A amabilidade está negativamente relacionada com a Procrastinação no Trabalho.

A abertura à experiência está muito associada a indivíduos do tipo criativo, que procuram variedade, novas experiências e são intelectualmente curiosos, contribuindo positivamente para o seu desempenho no trabalho (e.g., George & Zhou, 2001; Hertz &

Donovan, 2000; Thoresen, Bradley, Bliese, & Thoresen, 2004). Contudo em organizações cujas funções desempenhadas pelos colaboradores são mais rotineiras, ou simplesmente, porque o colaborador perde o interesse no seu trabalho, esta situação pode alterar-se e levar a que, em dado momento esses indivíduos procrastinem, pelo que, segundo Jia et al. (2013), a abertura à experiência encontrar-se-á positivamente relacionada com a procrastinação no trabalho. Daqui decorre a nossa sexta hipótese de investigação:

H6: A abertura à experiência encontra-se positivamente relacionada à procrastinação no trabalho

A fim de testar as nossas hipóteses de investigação, procedeu-se a um estudo empírico que se apresenta na terceira parte deste trabalho.

### III. Estudo Empírico

#### 1. Metodologia e procedimentos de recolha de dados

A investigação foi suportada num inquérito por questionário aplicado a uma amostra por conveniência de 300 indivíduos. O questionário foi colocado online através da plataforma *Qualtrics<sup>SM</sup>* e a divulgação e pedido de colaboração no estudo foi efetuada via email, redes sociais e contactos profissionais. Os dados foram recolhidos entre junho e agosto de 2019. Optou-se por uma metodologia quantitativa, através de um inquérito por questionário, uma vez que, nos permite contrastar as nossas hipóteses com os dados empíricos e facilita a uniformização das respostas e a garantia da sua confidencialidade (Coutinho, 2011). Numa primeira fase, foi realizado um pré-teste presencial de forma a garantir a viabilidade do questionário. Os dados recolhidos foram tratados no programa *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versão 25.

#### 1.1. Amostra

Apesar de se ter obtido 300 respostas ao questionário, a amostra final é de 287 dado que foi necessário eliminar 13 respostas por se encontrarem incompletas. Tal como se pode observar na Tabela 1, a amostra é predominantemente feminina, pois 193 dos inquiridos são do sexo feminino (67.2%) e apenas 93 dos inquiridos são do sexo masculino (32.8%). No que respeita às habilitações literárias, a grande maioria tem habilitações de nível superior (44.2 % licenciados, 33.8% mestres e 0.3% doutorados), sendo que apenas 68 dos inquiridos têm até ao 12º ano de escolaridade (23.7%), o que revela uma amostra bastante escolarizada. Cerca de metade dos inquiridos tem idades compreendidas entre os 26 e os 45 anos (53,1%).

**Tabela 1 - Caracterização da Amostra**

		N	%
Sexo	Feminino	193	67,2%
	Masculino	94	32,8%
Idade	<=25 anos	78	27,3%
	26-30 anos	77	26,9%
	31-45 anos	75	26,2%
	Mais de 45 anos	56	19,6%
Escolaridade	Até ao 12º ano	68	23,7%
	Licenciatura	121	42,2%
	Pós-graduação/Mestrado	97	33,8%
	Doutoramento	1	0,3%

*Fonte:SPSS*

## **1.2. Instrumentos de Medida**

O questionário utilizado neste estudo é constituído por duas partes: (i) uma com questões que visam aferir a o nível de procrastinação no trabalho, o sentimento de tédio e o tipo de personalidade, e a outra (ii) com um conjunto de questões demográficas. A primeira parte do questionário é composta de três escalas que medem as três dimensões considerada no estudo e se descrevem nos próximos pontos deste trabalho. A segunda parte do questionário é composta por um grupo de questões demográficas que visam caracterizar a amostra no que diz respeito à idade, género e nível de escolaridade.

As escalas utilizadas passaram por um processo de validação quanto à tradução, realizado de acordo com o seguinte procedimento: primeiro foram traduzidas da sua versão original em inglês para português pela aluna e posteriormente submetidas a um processo de retroversão por um nativo de língua inglesa especializado em traduções. A versão final em inglês foi confrontada com a original, avaliando-se a coerência com as

questões iniciais. Dado não se ter encontrado disparidades assinaláveis, utilizou-se a tradução em português no pré-teste.

### **1.2.1. A Procrastinação no Trabalho**

A procrastinação no trabalho foi medida pela Escala de Procrastinação no Trabalho (PAWS; Metin, Taris, & Peeters, 2016). O PAWS é uma escala bidimensional de 12 itens que se concentra em comportamentos contemporâneos de procrastinação no local de trabalho. É pontuada numa escala Likert de 5 pontos (Discordo Totalmente a Concordo Totalmente). Oito itens medem o *soldiering* (e.g. "Quando tenho muito trabalho a fazer, evito planear as minhas tarefas e dou por mim a fazer algo totalmente irrelevante") e quatro itens medem o *cyberslacking* (e.g. "Faço compras online durante as horas de trabalho").

### **1.2.2. O Tédio no Trabalho**

O Tédio no Trabalho foi medido através da escala de Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek, & Ouweneel (2013) que se baseou na tipologia de Vodanovich (2003) que considera que o tédio no trabalho tem quatro componentes: cognitiva, afetiva, motivacional e comportamental. A escala é composta por 6 itens (e.g. "Sinto-me aborrecido(a) no meu trabalho") e é avaliada numa escala de cinco pontos (escala de *Likert*) em que (1) corresponde a "Nunca" e (5) a "Sempre". Os itens da escala foram extraídos de escalas anteriores: Escala de Prontidão ao Tédio de Farmer & Sundberg, 1986; Escalas de Tédio no Trabalho de Grubb, 1975 e de Lee, 1986.

### **1.2.3. Os Cinco Fatores de Personalidade**

Os fatores de personalidade foram medidos através do *10-Item Big Five Inventory* (BFI-10; Rammstedt & John, 2007), uma versão reduzida da escala de 44 itens de John, Donahue & Kentle (1991) que foi desenvolvida para fornecer um inventário de

personalidade para estudos empíricos com restrições de tempo. Permite avaliar os Cinco Grandes com apenas dois itens por dimensão. A escala foi avaliada numa escala de *Likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “Nunca” e (5) a “Sempre”.

#### **1.2.4. Análise de Fiabilidade das Escalas**

A fiabilidade das escalas foi avaliada através do coeficiente Alpha de Cronbach. Este coeficiente representa o grau de uniformidade e de coerência existente entre as respostas dos indivíduos a cada um dos itens que constituem o inquérito (Garret ,1962, citado por Almeida e Freire, 2000). Um instrumento ou teste é classificado como tendo uma fiabilidade aprovada, quando o  $\alpha$  é pelo menos 0.70 (Nunnally, 1978). Porém, em algumas situações de investigação ao nível das Ciências Sociais, é aceitável um  $\alpha$  de 0.60, desde que o instrumento seja interpretado com prudência (Hair et al., 2009; Nunnaly e Bernstein, 1994).

A escala da Procrastinação no Trabalho apresenta-se bidimensional como sugerido em estudos anteriores, sendo uma dimensão o *Soldiering* que apresenta uma fiabilidade 0.799 e a outra dimensão o *Cyber-slacking* que apresenta uma fiabilidade de 0.820. Esta solução bidimensional explica 50,646% da variância.

A escala dos 5 Fatores de Personalidade tem 5 dimensões, mas apenas a subescala de Extroversão apresenta uma de fiabilidade aceitável (0.742). Dado que as restantes subescalas desta versão reduzida dos 5 fatores de personalidade, apresentam níveis de fiabilidade abaixo dos mínimos aceitáveis (0.7) foram excluídas do estudo.

Por fim, a escala do Tédio no Trabalho que se apresenta unidimensional tem uma fiabilidade de 0.657. Apesar de se encontrar abaixo de 0.7, decidimos preservar a escala dado que, como já foi mencionado anteriormente, em investigações ao nível das Ciências Sociais podem ser considerados aceitáveis valores acima de 0.6.

## 2. Análise e Discussão dos Resultados

### 2.1. Análise Descritiva dos Dados

Com base nos resultados da Tabela 2, podemos afirmar que os inquiridos não demonstram grandes níveis de procrastinação no trabalho. Todos os itens da escala alcançaram médias inferiores ao ponto médio da escala. Tal situação pode ser um enviesamento resultante do fenómeno de desejabilidade social, ou seja, para darem uma boa imagem social de si os inquiridos evitam reportar comportamentos que possam ter uma conotação social negativa (Almeida, 1994). A média mais elevada (2.92), encontra-se no item “Eu envio mensagens instantâneas, durante o horário de trabalho” e a mais baixa (1.67) nos itens “Quando tenho demasiado trabalho para fazer, eu evito planear as minhas tarefas e faço outras coisas que sejam irrelevantes” e “Eu faço compras online durante o meu período de trabalho”.

**Tabela 2 - Análise Descritiva da Procrastinação no Trabalho**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Soldiering</b>					
Eu adio começar um trabalho que tenho para fazer	287	1	5	2,24	,857
No trabalho, eu anseio tanto divertir-me que acho difícil permanecer no caminho certo	287	1	5	1,91	,808
Quando uma tarefa é entediante, eu dou por mim a sonhar em vez de me focar	287	1	5	2,46	,891
Dou prioridade às tarefas menores mesmo que haja algo importante que eu deva fazer no trabalho	287	1	5	1,95	,851
Quando tenho demasiado trabalho para fazer, eu evito planear as minhas tarefas e faço outras coisas que sejam irrelevantes	287	1	5	1,67	,797
Faço longas pausas para o café	287	1	5	1,82	,823
Adio algumas das minhas tarefas porque não tenho prazer em realizá-las	287	1	5	2,13	,856
No trabalho, mesmo depois de tomar uma decisão, adio agir	287	1	5	1,84	,740
<b>Cyberslacking</b>					
Eu passo mais de 30min nas redes sociais, no trabalho, por dia	287	1	5	2,23	1,256
Eu leio notícias online no trabalho	287	1	5	2,60	1,196
Eu faço compras online durante o meu período de trabalho	287	1	5	1,67	,942
Eu envio mensagens instantâneas no trabalho	287	1	5	2,92	1,073
Valid N (listwise)	287				

Fonte: SPSS

Relativamente à escala do Tédio no Trabalho, podemos concluir que, na sua maioria, os inquiridos demonstram não sentir muito tédio durante o seu horário de trabalho, o que pode uma vez mais ser explicado pelo fenómeno de desejabilidade social. Como se pode verificar na Tabela 3, o item com maior média (2.84) é “Parece que o meu trabalho não tem fim”. Contrastando com este resultado o item com menor média (1.79) é “No meu trabalho, não há muito para fazer”.

**Tabela 3 - Análise Descritiva do Tédio no Trabalho**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No trabalho, o tempo passa muito devagar	287	1	5	2,62	,952
Sinto-me aborrecido(a) no meu trabalho	287	1	5	2,63	,822
Durante o meu período de trabalho, costumo distrair-me facilmente	287	1	5	2,41	,801
Parece que o meu trabalho não tem fim	287	1	5	2,84	1,103
Durante o meu período de trabalho, tendo a fazer outras coisas que não as minhas tarefas	287	1	5	2,13	,859
No meu trabalho, não há muito para fazer	287	1	5	1,79	,853
Valid N (listwise)	287				

*Fonte: SPSS*

Quanto à escala de extroversão, observa-se através da Tabela 4 que os valores médios para os dois itens que constituem esta dimensão de personalidade estão acima da média que significa que os inquiridos se consideram em média pouco reservados (item invertido) (3.29) e bastante extrovertidos/sociáveis (3.91).

**Tabela 4 - Análise Descritiva da Extroversão**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reservado (a)_r	286	1	5	3,29	,986
Extrovertido (a), sociável	286	2	5	3,91	,907
Valid N (listwise)	286				

*Fonte: SPSS*

## 2.2. Análise das Correlações

Procurou-se averiguar a existência de correlação entre a procrastinação no trabalho, o tédio no trabalho e a extroversão. De forma a explorar as relações existentes, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson* que permite determinar a força ou intensidade e o sentido de uma associação linear entre duas ou mais variáveis quantitativas (Martins, 2014). O coeficiente de correlação pode assumir valores entre -1 e 1, sendo que, quanto maior for o valor de r, maior será o grau de associação linear entre as variáveis. Assim, um valor de r positivo indica uma associação linear positiva entre as duas variáveis, isto é, quando os valores de uma das variáveis aumentam existe tendência para que os valores da outra variável também aumentem (Martins, 2014). Os resultados obtidos estão representados na Tabela 5.

**Tabela 5 - Análise das Correlações**

		Soldiering	Cyberslacking	Tédio no Trabalho	Extroversão
Soldiering	Pearson Correlation	1			
Cyberslacking	Pearson Correlation	,000	1		
Tédio no Trabalho	Pearson Correlation	,476**	,251**	1	
Extroversão	Pearson Correlation	-,192**	,127*	,026	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fonte: SPSS

Os resultados mostraram que o tédio no trabalho e a extroversão estão ambos correlacionados com as duas dimensões da procrastinação no trabalho: *soldiering* e *cyberslacking* sendo as correlações estatisticamente significativas, mas fracas. O tédio no trabalho está positivamente correlacionado com ambas as dimensões da procrastinação no trabalho, sendo que a correlação como *soldiering* é maior do que com o *cyberslacking*. Pode-se salientar o facto de a extroversão estar negativamente relacionada com o

*soldiering* mas positivamente relacionada com o *cyberslacking*, o que pode ser explicado pela maior predisposição dos extrovertidos para se envolverem em atividades sociais, quer seja enviar mensagens instantâneas quer seja participar em redes sociais, mais associadas ao *cyberslacking*.

### **2.3. Teste de Hipóteses**

Segundo Brites (2015), o método de *Enter*, é considerado o modelo mais utilizado, no que diz respeito à análise da regressão múltipla, pelo que o mesmo foi utilizado para o presente estudo, de forma a testarmos as hipóteses anteriormente formuladas. A regressão linear múltipla, é aquela que nos permite analisar o efeito de duas ou mais variáveis independentes, com uma dependente, traduzindo o valor e a influências das variáveis independentes (Brites, 2015).

De forma a testar, se o tédio e a extroversão são realmente antecedentes da procrastinação, analisamos primeiramente o tédio e a extroversão como variáveis independentes e o *soldiering* como variável dependente, o que nos permitiu testar parcialmente a hipótese 1 (“O tédio no trabalho leva à procrastinação no trabalho”), uma vez que só testámos uma dimensão da procrastinação no trabalho. As hipóteses 2, 3, 5 e 6 não puderam ser testadas neste estudo, devido à baixa fiabilidade das subescalas de conscienciosidade, neuroticismo, amabilidade e abertura à experiência. Assim, neste estudo apenas se considerou a extroversão como variável potencialmente preditora da procrastinação no trabalho, sendo esta a hipótese 5.

A partir da análise da tabela 6 pode-se concluir que o tédio e a extroversão (variáveis independentes) explicam 28.5% do *soldiering* (variável dependente).

**Tabela 6 - Variância do *soldiering* explicada pelo modelo**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
1	,538 <sup>a</sup>	,290	,285	,44181	1,953

a. Predictors: (Constant), Extroversão, Tédio no Trabalho

b. Dependent Variable: Soldiering

Fonte: SPSS

Da análise da Tabelas 7 podemos constatar que o tédio no trabalho é um preditor significativo e positivo do *soldiering*. Este resultado vem apenas confirmar aquilo que já vários autores (e.g. D'Abate, 2005) tinham concluído anteriormente, ou seja, que o sentimento de tédio do colaborador no local de trabalho devido à falta de motivação ou às fracas exigências do trabalho leva a que os colaboradores se envolvam em atividades mais prazerosas ao invés de realizarem as suas tarefas. A extroversão está negativamente relacionada com a dimensão *soldiering*, sugerindo que os mais extrovertidos tendem a ter menos comportamentos de evitamento do trabalho e/ou das tarefas. Este resultado não vem corroborar o resultado de estudos anteriores realizados no meio académico, em que este traço de personalidade se encontrava positivamente relacionado com a procrastinação (Jai et al., 2013). Não foi assim possível validar a nossa hipótese 4.

**Tabela 7 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla**

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics			
		Coefficients		Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,194	,160			7,462	,000		
	Tédio no Trabalho	,491	,048	,515		10,282	,000	,999	1,001
	Extroversão	-,105	,031	-,170		-3,399	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: Soldiering

Fonte: SPSS

Realizou-se outra regressão linear múltipla, analisando a capacidade preditiva das mesmas variáveis independentes, mas tomando o *cyberslacking* como variável

dependente. Desta forma, é-nos possível testar completamente a hipótese 1. Da análise da tabela 8 decorre que o tédio e a extroversão explicam apenas 9.3% do *cyberslacking* (variável dependente). Como se pode observar nessa tabela, o tédio no trabalho tem um poder explicativo da variância do *cyberslacking* (0.305) um pouco superior à extroversão cujo poder explicativo do *cyberslacking* é muito baixo (0.075).

Tabela 8 - Variância do *cyberslacking* explicada pelo modelo

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
1	,316 <sup>a</sup>	,100	,093	,86124	1,848

a. Predictors: (Constant), Extroversão, Tédio no Trabalho

b. Dependent Variable: Cyberslacking

Fonte: SPSS

Apesar de em conjunto explicarem 9,3% da variância do *cyberslacking*, apenas o tédio no trabalho pode ser considerado um preditor significativo do *cyberslacking* (Tabela 9).

Tabela 9 - Coeficientes da Análise de Regressão Linear Múltipla

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,855	,312		2,742	,006		
	Tédio no Trabalho	,504	,093	,305	5,407	,000	,999	1,001
	Extroversão	,080	,060	,075	1,321	,188	,999	1,001

a. Dependent Variable: Cyberslacking

Fonte: SPSS

## 2.4. Diferenças entre Subgrupos

Procurou-se avaliar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas diferentes variáveis em estudo, considerando as variáveis demográficas sexo e idade. Assim, para testar se existem diferenças significativas entre sexos realizou-se o teste *T-Student* para amostras independentes. Como se pode observar na Tabela 10 não existem diferenças significativas entre homens e mulheres no que diz respeito à procrastinação no trabalho.

**Tabela 10 - Teste *t*-Student (Sexo)**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Soldiering	Equal variances assumed	1,099	,295	,381	285	,703	,02567	,06736	-,10692	,15827
	Equal variances not assumed			,402	212,490	,688	,02567	,06384	-,10016	,15151
Cyberslacking	Equal variances assumed	1,601	,207	-,893	285	,373	-,10163	,11381	-,32564	,12238
	Equal variances not assumed			-,858	166,799	,392	-,10163	,11841	-,33541	,13215

Fonte: SPSS

Posteriormente, para testar eventuais diferenças significativas entre diferentes escalões etários e diferentes níveis de escolaridade realizou-se uma ANOVA para cada uma dessas variáveis demográficas.

Como podemos constatar da análise da Tabela 11 existem diferenças estatisticamente significativas entre níveis de escolaridade ao nível do *cyberslacking*, mas não do *soldiering*.

**Tabela 11 - Teste ANOVA (Habilitações Literárias)**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Soldiering	Between Groups	,259	2	,129	,450	,638
	Within Groups	81,538	284	,287		
	Total	81,796	286			
Cyberslacking	Between Groups	7,650	2	3,825	4,800	,009
	Within Groups	226,339	284	,797		
	Total	233,989	286			

Fonte:SPSS

Podemos ainda constatar na Tabela 12 que os grupos que mais utilizam o *cyberslacking* são os pós-graduados, mestres e doutorandos. Isto deve-se ao facto de que quanto mais instruídos são os colaboradores, maior é a tendência em utilizar a internet, para tarefas que não se encontram relacionadas com o trabalho.

**Tabela 12 - Análise Descritiva da Variável Habilitações Literárias**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Soldiering	Até ao 12º ano (inclusivé)	68	1,9651	,52540	,06371	1,8379	2,0922	1,00	3,38
	Licenciatura	121	1,9897	,54572	,04961	1,8914	2,0879	1,00	4,00
	Pós-Grad./Mestr./Dout.	98	2,0408	,53057	,05360	1,9344	2,1472	1,13	3,63
	Total	287	2,0013	,53479	,03157	1,9392	2,0634	1,00	4,00
Cyberslacking	Até ao 12º ano (inclusivé)	68	2,3309	,94577	,11469	2,1020	2,5598	1,00	4,50
	Licenciatura	121	2,1942	,85665	,07788	2,0400	2,3484	1,00	5,00
	Pós-Grad./Mestr./Dout.	98	2,5689	,89873	,09078	2,3887	2,7491	1,00	4,75
	Total	287	2,3545	,90451	,05339	2,2494	2,4596	1,00	5,00

Fonte:SPSS

No que respeita às diferenças ao nível dos escalões etários, podemos concluir da análise da Tabela 13 que apenas existem diferenças estatisticamente significativas no *cyberslacking*.

**Tabela 13 - Teste ANOVA (Escala Etário)**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Soldiering	Between Groups	1,427	3	,476	1,669	,174
	Within Groups	80,369	282	,285		
	Total	81,796	285			
Cyberslacking	Between Groups	29,597	3	9,866	13,613	,000
	Within Groups	204,371	282	,725		
	Total	233,968	285			

Fonte: SPSS

O escalão etário entre os 26-30 anos apresenta-se como sendo o que mais utiliza o *cyberslacking*, ao passo que o escalão mais velho é o que menos utiliza (Tabela 14). Estes resultados podem ser explicados pelo facto de os *millenials* (indivíduos nascidos entre 1981–1995) serem os que mais utilizam e estão a par das novas tecnologias. Um estudo realizado por Conner (2013) constatou que os *millenials* desperdiçam mais do dobro do tempo de trabalho a usar as novas tecnologias, ao contrário dos *baby boomers* (indivíduos nascidos entre 1946 e 1964). A geração dos *millenials* passa cerca de 2 horas na *internet*, estando o seu uso muito associado a situações não relacionadas com o trabalho (Zakrzewski, 2016).

**Tabela 14 - Análise Descritiva a Nível da Variável Idade**

		95% Confidence Interval for Mean							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Soldiering	<=25 anos	78	1,9872	,53132	,06016	1,8674	2,1070	1,00	4,00
	26-30 anos	77	2,1136	,52298	,05960	1,9949	2,2323	1,13	3,50
	31-45 anos	75	1,9383	,54887	,06338	1,8121	2,0646	1,00	3,63
	Mais de 45 anos	56	1,9509	,53176	,07106	1,8085	2,0933	1,00	3,38
	Total	286	2,0013	,53573	,03168	1,9390	2,0637	1,00	4,00
Cyberslacking	<=25 anos	78	2,3878	,89065	,10085	2,1870	2,5886	1,00	4,75
	26-30 anos	77	2,6981	,90896	,10359	2,4917	2,9044	1,00	5,00
	31-45 anos	75	2,4133	,88196	,10184	2,2104	2,6163	1,00	4,50
	Mais de 45 anos	56	1,7545	,64577	,08630	1,5815	1,9274	1,00	3,25
	Total	286	2,3540	,90606	,05358	2,2486	2,4595	1,00	5,00

Fonte: SPSS

#### IV. Conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras

A procrastinação, apesar de ser um fenómeno muito prevalente e transversal às diversas dimensões da nossa vida tem sido pouca estudada em contexto laboral, o que torna relevante identificar os fatores preditores da procrastinação no trabalho. Esse foi o objetivo do presente estudo que se focou no tédio no trabalho e na extroversão enquanto antecedentes situacional e de personalidade, respetivamente.

Foi possível concluir através deste estudo que o tédio no trabalho é preditor das duas dimensões da procrastinação no trabalho: *soldiering* e *cyberslacking*. Estes resultados vão ao encontro de estudos anteriores (e.g. D'Abate, 2005) que sugerem que o tédio devido à falta de motivação ou às fracas exigências do trabalho leva a que os colaboradores se envolvam em atividades mais prazerosas em vez de se focarem nas suas tarefas. Barabanshchikova, et al. (2018) por sua vez salientaram que a procrastinação pode ser muitas vezes uma estratégia deliberada, pelo que não tem um impacto negativo no resultado, mas, pelo contrário, permite à pessoa concentrar-se para posteriormente concretizar as suas tarefas, sendo acompanhado por emoções positivas.

Foi ainda possível concluir do estudo que os indivíduos mais extrovertidos são aqueles que menos praticam o *soldiering*, o que pode ser explicado, pelo facto de serem indivíduos que procuram atingir maiores níveis de interação social, através de uma maior utilização da *internet*. Como referido na literatura estes indivíduos são socialmente orientados, pelo que podem receber um maior benefício social através da *internet*, encontrando-se mais propensos à sua utilização para conseguirem reforçar os seus laços sociais (Kraut et al., 2002). Infelizmente não foi possível tirar conclusões sobre os outros quatro fatores de personalidade considerados no estudo devido à baixa fiabilidade das subescalas. O facto de termos optado pela versão reduzida da escala dos cinco fatores de personalidade por razões de parcimónia, pode ter prejudicado a fiabilidade da escala. Sugere-se que estudos futuros considerem a escala original dos cinco fatores de personalidade, composta por 44 itens em vez da versão reduzida.

Constatou-se ainda neste estudo que não existem diferenças estatisticamente significativas de género na procrastinação no trabalho. No entanto foi possível verificar a existência de diferenças ao nível da idade e da escolaridade. Os inquiridos na faixa

etária dos 26 aos 30 anos de idade e mais escolarizados (pós-graduados, mestres e doutorandos) são os que mais recorrem ao *cyberslacking* como forma de procrastinar no trabalho. Isto pode dever-se ao facto de os colaboradores mais instruídos fazerem mais uso da *internet* no local de trabalho o que pode facilitar o seu uso para tarefas que não se encontram relacionadas com o trabalho. Seria interessante que em estudos futuros se aprofundasse mais as razões destas diferenças.

Em média, os inquiridos não reconhecem níveis elevados de tédio no trabalho nem de procrastinação no trabalho. Estes resultados podem, no entanto, refletir um enviesamento decorrente da desejabilidade social, pelo que se sugere que estudos futuros incluam uma escala de desejabilidade social para avaliar esses efeitos.

Outra limitação deste estudo prende-se com o facto de se tratar de uma amostra de conveniência o que impede a generalização dos resultados. De salientar ainda que se trata de um estudo transversal baseado apenas em perceções subjetivas o que limita o âmbito das nossas conclusões. Sugere-se que estudos futuros contemplem amostras aleatórias em formato longitudinal.

Este estudo evidencia a necessidade de os gestores terem em consideração a importância do contexto de trabalho, em particular a diversidade de tarefas, a introdução de tarefas mais estimulantes e desafiantes que impeçam o desenvolvimento do tédio no trabalho dadas as suas repercussões ao nível da procrastinação no trabalho (Ohly, et al., 2006). De sublinhar ainda a necessidade de os gestores refletirem sobre as implicações práticas decorrentes das diferenças ao nível da idade e escolaridade encontradas neste estudo e que apontam para práticas de gestão de recursos humanos mais diferenciadas que possam responder às diferentes necessidades dos mais jovens e mais escolarizados.

## V. Referências

Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (2005). My instructor made me do it: Task characteristics of procrastination. *Journal of Marketing Education* 27, 5–13.

Almeida, J., F. (1994). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Universidade Aberta.

Almeida, L. S. & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga. Psiquilíbrios (5ª Edição).

Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality facts and conflict management. *International Journal of Conflict Management* 9, 336-355.

Barabanshchikova, V., Ivanova, S., Klimova, O. (2018). The impact of organizational and personal factors on procrastination in employees of a Modern Russian industrial enterprise. *Psychology in Russia: State of the Art* 11, 69-85.

Brites, R. (2015). *Análise de dados com IBM SPSS. Mix essencial para relatórios profissionais e teses académicas*. Módulo I-Básico. Centro de Estudos de Gestão. Instituto Superior de Economia e Gestão.

Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology* 145, 245–264.

Conner, C. (2013). Who wastes the most time at work? Forbes. Disponível em : <https://www.forbes.com/sites/cherylsnappconner/2013/09/07/who-wastes-the-most-time-at-work/#f72ec036c39e>.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Manual for the Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FF I)*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*, Edições Almedina, 344.

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Culp, N. A. (2006). The relations of two facets of boredom proneness with the major dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 41, 999–1007.

D'Abate, C. P. (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human Relations*, 58(8), 1009–1032.

D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 361–383.

Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

Elsbach, K. D. & Hargadon, A. B. (2006). Enhancing creativity through 'mindless' work: a framework of workday design. *Organization Science*, 17, 470–483.

Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness: The development and correlates of a new scale. *Journal of Personality Assessment*, 50, 4-17.

Ferrari, J. R., Díaz-Morales, J. F., O'Callaghan, J., Díaz, K., & Argumedo, D. (2007). Frequent behavioral delay tendencies by adults: International prevalence rates of chronic procrastination. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(4), 458-464.

Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment. *New York: Plenum Press*.

Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46, 395–417.

Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: Health, safety, and HR implications. *Personnel Review*, 36, 701–721.

Garrett, K. R., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11, 287–292.

Gemmill, G. and Oakley, J. (1992). The meaning of boredom in organizational life. *Group and Organizational Management*, 17, 358–369.

Grubb, E. A. (1975). Assembly line boredom and individual differences in recreational participation. *Journal of Leisure Research*, 7, 256-269.

Grund, A., & Fries, S. (2018). Understanding procrastination: A motivational approach. *Journal of Personality and Individual Differences* 121, 120–130.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. 7<sup>a</sup> Ed. Upper Saddle River, US: Prentice Hall.

Herweg, F., & Muller, D. (2011). Performance of procrastinators: On the value of deadlines. *Theory and Decision*, 70, 329 – 366.

Isaac, J. D., Sansone, C. & Smith, J. (1999). Other people as a source of interest in an activity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 239–265.

Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the Big Five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(3), 358–365.

John, O. P., Donahue, & E. M., Kentle, R. L. (1991). The Big Five Inventory – Versions 44 and 54. *University of California at Berkeley, Institute of Personality and Social Research, Berkeley*.

Johnson, J., L. & Bloom, A., M. (1995). An analysis of the contribution of the five factors of personality to variance in academic procrastination. *Personality and Individual Differences*, 18 (1) , 127-133.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751-765.

Klapp, O. E. (1986). *Overload and boredom: Essays on the quality of life in the information society*. New York, NY: Greenwood Press.

Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18, 24-34.

Klingsieck, K. B., Grund, A., Schmid, S., & Fries, S. (2013). Why students procrastinate: A qualitative approach. *Journal of College Student Development*, 54, 397-412.

Kraut, R., Kiesler, A., Boneva, B., Cummings, J., Helgeson, V. & Crawford, A. (2002). Internet paradox revisited. *Journal of Social Issues*, 58, 49-74.

Lay, C. H. (1994). Trait procrastination and affective experiences: Describing past study behavior and its relation to agitation and dejection. *Motivation and Emotion*, 18, 269-284.

Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business*, 15, 22-28.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2006). *Cyberloafing and organizational justice: The moderating role of neutralization technique*. In M. Anandarajan, T. S. H. Teo, & C. A. Simmers (Eds.), *The internet and workplace transformation: Advances in management information systems* (pp. 241-258). Armonk, NY: M. E. Sharpe.

Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*.

Martins, M. (2014). Coeficiente de correlação amostral. *Revista de Ciência Elementar*, 2 (2):0069.

Mccrae, R. R. (2006). *O que é personalidade?* In C. Flores-Mendoza & R. Colom-Marañón (Orgs.). *Introdução à Psicologia das Diferenças Individuais* (pp. 203-218). Porto Alegre: Artmed.

Metin, U. B, Peeters, M. C.W. & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 46, 228-244.

Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.

Milgram, N., & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14, 141–156.

Nguyen, B., Steel, P., Ferrari, J., R. (2013). Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*. 21, 388-399.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Inc. (2ª edição).

Ohly, S., & Fritz, S. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 543–565.

Ohly, S., Sonnentag, S. and Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257–279.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18, 389-404.

Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization*, 22, 351–367.

Pekrun, R., Elliot, A. J. and Maier, M. A. (2006). Achievement goals and discrete achievement emotions: a theoretical model and prospective test more options. *Journal of Educational psychology*, 98, 583–597.

Rammstedt, B., & John, O., P., (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality* 41, 203–212.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, and Coping*, 26, 508–525.

Sansone, C., Wiebe, D. J. and Morgan, C. (1999). Selfregulating interest: the moderating role of hardiness and conscientiousness. *Journal of Personality*, 67, 701–733.

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). *Burnout, boredom and engagement in the workplace*. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293-320). New York, NY: Wiley.

Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99, 12–25.

Sharma, S. K., & Gupta, J. N. D. (2004). Improving workers' productivity and reducing Internet abuse. *The Journal of Computer Information Systems*, 44, 74–78.

Shemyakina, O. O. (2013). The impact of procrastination on the stress levels of students. *Psychology and Law*, 4.

Skowronski, M., Mirowska, A. (2013). A Manager's Guide to Workplace Procrastination. *SAM Advanced Management Journal*. 78 (3), 4-27.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.

Steel, P. & Klingsieck, K. B. (2015). Academic Procrastination: Psychological Antecedents Revisited. *The Australian Psychological Society*.

Thatcher, A., Wretschko, G., & Fridjhon, P. (2008). Online flow experiences, problematic Internet use and Internet procrastination. *Computers in Human Behavior*, 24(5), 2236–2254.

Tice, D. M., and Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8, 454 – 458.

Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401–1418.

Van Eerde, W. (2016). “Procrastination and well-being at work,” in *Procrastination, Health, and Well-being*, eds F. M. Sirois and T. A. Pychyl (London: Academic Press), 233–253.

Varvaricheva, Ya. I. (2013). The phenomenon of procrastination: Problems and prospects of research. *Issues of Psychology* 3, 121–131.

Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751–1759.

Vodanovich, S. J. (2003). Psychometric measures of boredom: A review of the literature. *Journal of Psychology*, 137, 569-593.

Vodanovich, S., J. & Watt, J., D. (2016). Self-report measures of boredom: An updated review of the literature. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150, 194-226.

Watson, D., C. (2001). Procrastination and the five-factor model: a facet level Analysis. *Personality and Individual Differences* 30, 149-158.

Zakrzewski, C. (2016). The key to getting workers to stop wasting time online. *The Wall Street Journal*.

Ziegler, M., Bensch, D., Maaß, U., Schult, V., Vogel, M., Bühner, M. (2013). Big Five facets as predictor of job training performance: The role of specific job demands. *Learning and Individual Differences* 29, 1-7.

## **VI. ANEXOS**

## Anexo 1

### Questionário

No âmbito do meu Trabalho Final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), venho pedir a sua colaboração no preenchimento de um questionário, anónimo, cujos resultados serão utilizados apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas pelo que deve responder de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Obrigado pela sua colaboração!

Q20. As frases seguintes referem-se a diferentes tipos de comportamentos no trabalho. Indique pf em que medida adota cada um deles.					
	Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
Eu adio começar um trabalho que tenho para fazer	<input type="radio"/>				
No trabalho, eu anseio tanto divertir-me que acho difícil permanecer no caminho certo	<input type="radio"/>				
Quando uma tarefa é entediante, eu dou por mim a sonhar, em vez de me focar	<input type="radio"/>				
Dou prioridade às tarefas menores, mesmo que haja algo importante que eu deva fazer no trabalho	<input type="radio"/>				
Quando tenho demasiado trabalho para fazer, eu evito planejar as minhas tarefas, e faço outras coisas que sejam irrelevantes	<input type="radio"/>				
Faço longas pausas para o café	<input type="radio"/>				
Adio algumas das minhas tarefas, porque não tenho prazer em realizá-las	<input type="radio"/>				
Eu envio mensagens no trabalho	<input type="radio"/>				
Eu passo mais de 30min nas redes sociais, no trabalho/por dia	<input type="radio"/>				
Eu leio notícias online no trabalho	<input type="radio"/>				
Eu faço compras online durante o meu período de trabalho	<input type="radio"/>				
No trabalho, o tempo passa muito devagar	<input type="radio"/>				

Q30 Diga pf em que medida costuma experienciar as situações abaixo descritas					
	Nunca	Rarame nte	Às Vezes	Frequent emente	Sempre
Sinto-me aborrecido(a) no meu trabalho	<input type="radio"/>				
Durante o meu período de trabalho, costumo distrair-me facilmente	<input type="radio"/>				
Parece que o meu trabalho não tem fim	<input type="radio"/>				
Durante o meu período de trabalho, tendo a fazer outras coisas, que não as minhas tarefas	<input type="radio"/>				
No meu trabalho, não há muito para fazer	<input type="radio"/>				
No trabalho, mesmo depois de tomar uma decisão, adio agir	<input type="radio"/>				

Q47 Descreve-se a si próprio como:					
	Nunca	Rarame nte	Às Vezes	Frequent emente	Sempre
Reservado(a)	<input type="radio"/>				
Que transmite confiança aos outros	<input type="radio"/>				
Que tende a ser preguiçoso(a)	<input type="radio"/>				
Com poucos interesses artisticos	<input type="radio"/>				
Extrovertido(a), Sociável	<input type="radio"/>				
Que tende a reagir friamente face aos outros	<input type="radio"/>				
Que faz o seu trabalho	<input type="radio"/>				
Que fica nervoso facilmente	<input type="radio"/>				
Com uma imaginação ativa	<input type="radio"/>				

Q16 Indique pf alguns Dados Pessoais

Sexo

- Feminino (1)
- Masculino (2)

Q12 Idade (em anos completos)

---

Q44 Escolaridade (concluída)

- Até ao 12º ano (inclusivé) (1)
- Licenciatura (2)
- Pós-graduação/Mestrado (3)
- Outra (4) \_\_\_\_\_

Q15 Função Atual

---