



PRESENTEÍSMO: AS PERDAS DIÁRIAS E SILENCIOSAS

Área temática: Gestão De Segurança no Trabalho e Ergonomia

Fernando Ferraz

fernandoferrazuff@yahoo.com

Suzana Hecksher

suzanahecksher@id.uff.br

Edson Carvalho

escfisio@yahoo.com.br

Resumo: *Estar presente ao trabalho e não produzir na plenitude de suas capacidades é uma das definições atribuídas ao presenteísmo. Trata-se de um fenômeno que não é novo, mas que somente na última década vem sendo considerado um inimigo da produtividade. Pesquisadores Europeus e Norte-Americanos demonstraram os custos do presenteísmo no setor privado, chegando a concluir que os seus índices superam os custos do absenteísmo. No Brasil há poucas pesquisas sobre o tema e o presenteísmo não tem sido percebido nem enfrentado pela maioria dos gestores. O presente estudo teve como objetivo traçar um panorama do tema presenteísmo a partir da literatura científica das últimas décadas. Para tanto foi realizada uma revisão bibliográfica a cerca de conceitos, causas, formas de apresentação, custos associados e métodos de avaliação do presenteísmo. Como resultados foi identificada a crescente presença do tema desde 2002, destacando-se a pesquisa em países como EUA, Inglaterra, Canadá e Holanda. Várias pesquisas têm destacado os custos do presenteísmo, em função do impacto na produtividade. As causas do presenteísmo têm sido associadas a fatores como problemas de saúde que, quando associados ao medo de perder o emprego, levam os trabalhadores a estar presentes, mas com baixos níveis de produtividade. Fatores organizacionais, como excesso de demanda de trabalho, falta de recursos no trabalho e pressão de tempo também podem favorecer o aparecimento do presenteísmo. Ainda como resultado desta pesquisa foram identificados e comparados vários instrumentos de pesquisa para mensuração e avaliação de presenteísmo.*

Palavras-chaves: *Presenteísmo, Produtividade, Saúde do trabalhador, Qualidade de vida no trabalho.*

1. INTRODUÇÃO

Considerando que o desempenho dos trabalhadores e a produtividade da organização estão fortemente relacionados, as estratégias de gestão buscam soluções para os problemas de ausências, afastamentos e fatores que desestimulem os trabalhadores. O absenteísmo é algo que pode ser notado facilmente, já que o trabalhador está ausente do seu ambiente de trabalho. Isso de certa forma facilita a ação do gestor, que pode visualizar o problema e adotar medidas de contingência para suprir a ausência imprevista.

Por outro lado, há um problema que vem exigindo a atenção dos gestores e que não é tão fácil de ser percebido, como o absenteísmo. Trata-se do presenteísmo. Este fenômeno se caracteriza pela presença do empregado ao trabalho, sem que este produza na plenitude de sua capacidade. O presenteísmo possui várias causas nem sempre fáceis de identificar e vem sendo cada vez mais estudado ao longo dos anos. Ele se dá por problemas de saúde, organizacionais ou pessoais não ligados à saúde. (HEMP, 2004; JOHNS, 2010; UMANN, 2011).

Hemp (2004) retrata a dificuldade que os gestores enfrentam ao lidar com um fato que existe há muito tempo, mas há pouco, é encarado como um problema real. Esse cenário vem mudando e o comportamento dos empregadores frente à ameaça do presenteísmo para a eficiência e segurança dos funcionários, já pode ser notado (BAKER- MCCLEARN, *et al* 2010). Embora haja a percepção por parte dos gestores e geridos da ocorrência do presenteísmo, o nome não é familiar para eles, reforçando assim, a necessidade de disseminação do conceito. (RAYCIK, 2012).

“Ao contrário de absenteísmo, presenteísmo nem sempre é aparente. Você sabe quando alguém não aparece para trabalhar, mas muitas vezes você não pode dizer quando, ou quanto uma doença ou uma condição médica impede o desempenho de alguém” (HEMP, 2004).

O presente estudo tem como objetivo traçar um panorama a cerca do tem sido pesquisado sobre presenteísmo, a partir da literatura científica das últimas décadas. Para tanto foi realizada uma revisão bibliográfica a cerca de conceitos, causas, formas de apresentação, custos associados e métodos de avaliação do presenteísmo.

A contribuição científica esperada desta pesquisa é a de proporcionar a pesquisadores e gestores um melhor entendimento a respeito do fenômeno presenteísmo, no tocante às causas e os tipos de manifestação para que, a partir daí, eles possam tratar o problema visando prevenir e minimizar os seus efeitos.

2. MÉTODOS

O processo de construção do referencial teórico foi iniciado com a pesquisa em livros, sites e teses nacionais sobre o tema. Desse modo, foi possível verificar nesses materiais, além do seu conteúdo, a identificação de possíveis palavras-chave e a bibliografia utilizada na sua elaboração. Em seguida será detalhado os processos de busca, seleção e análise de artigos científicos sobre o tema, com o objetivo de formar um portfólio base para desenvolvimento das etapas seguintes.

Para o cumprimento deste levantamento foram utilizados como referência: o trabalho de Lacerda (2012), o Modelo para Webibliomining, proposto por Costa (2010) e o processo Proknow-c (Knowledge Development Process – Construtivist) elaborado por Ensslin *et al* (2010) ressaltando-se algumas adaptações em suas etapas, consideradas necessárias à adequação da presente pesquisa. Com base nos modelos dos trabalhos descritos acima seguem as etapas utilizadas para a confecção do grupo de artigos que serão o alicerce do trabalho:

2.1. Definição da amostra

A amostra da presente pesquisa ocorreu na base Web of Science, acessada pelo portal de periódico da Capes no mês de dezembro de 2015. A escolha desta base levou em consideração o elevado número de artigos indexados por ela, a facilidade de entendimento dos seus recursos a capacidade de administração dos dados, e a possibilidade de importação desses dados para o programa de gerenciamento de bibliografias EndNote.

Segundo Lacerda (2010), a definição das palavras-chave faz parte do processo seletivo dos artigos, já que se constitui no primeiro filtro feito pelo pesquisador. De acordo com o tema proposto as seguintes palavras-chave foram escolhidas:

Palavras-chave	
Inglês	Português
Presenteeism	Presenteísmo
Sickness	Doença
Productivity	Produtividade
Life quality	Qualidade de vida
Public service	Serviço público
Evaluation of presenteeism	Avaliação de presenteísmo

Quadro 1: Palavras-chave

Fonte: Elaborado pelos autores

A escolha destas palavras se deu após várias leituras sobre trabalhos (teses, livros e textos da internet) realizados através de levantamentos feitos no momento de escolha do tema e no início da revisão da literatura. Essas palavras foram percebidas como àquelas que provavelmente teriam maior aderência com a pesquisa, tendo em vista que várias delas foram utilizadas por diversos autores em seus trabalhos.

2.2 Seleção dos artigos base com tema presenteísmo

A partir da escolha das palavras-chave e da base a ser consultada, vários procedimentos foram adotados para identificar os artigos alinhados com o tema da pesquisa e que formariam o conjunto de partida. O processo procurou inicialmente localizar os artigos e autores mais citados acerca do tema presenteísmo. No segundo momento, a combinação das palavras-chave visou identificar artigos relacionados ao tema com outras visões e mais recentes possíveis. Neste período foi criado um alerta na base de dados WoS, para facilitar o acesso às novidades sobre o tema. As pesquisas foram realizadas em dezembro de 2015 na base WoS através do portal Capes e obedeceram aos seguintes critérios:

- a) A busca foi realizada na modalidade “pesquisa básica”;
- b) O primeiro termo pesquisado foi “presenteeism” e a busca por tipo de pesquisa escolhido foi por “Tópico”, desta forma o sistema fez a procura por título, palavras-chave e resumo dos artigos;
- c) No campo “tempo estipulado, não foi escolhido nenhum período específico para a busca das publicações. Dessa forma, o retorno da pesquisa englobou todos os resultados possíveis na coleção principal da Web of Science até o dia de consulta à base. Esta busca retornou 739 resultados;
- d) Um refinamento foi realizado por tipo de documento, com busca somente por artigos, o que resultou em 606 artigos;
- e) Em seguida a busca dos artigos foi refinada mais uma vez, agora por área de pesquisa, com vistas a englobar apenas as áreas de interesse. Esse refinamento se deve ao fato do tema estar vinculado a algumas áreas muito específicas, principalmente da saúde que não são foco desta pesquisa.

A partir deste refinamento o sistema retornou 516 artigos. Com base nestes artigos foi feita a análise de alguns resultados que a base fornece e que serviram para ter uma visão



de como o tema vem sendo tratado (Gráficos 1, 2, 3 e 4). Os gráficos a seguir demonstram os autores que mais publicaram sobre o tema, os principais periódicos que mais publicaram sobre presenteísmo, o número de publicações por ano e os países que mais tratam do assunto.

Os autores e países que mais publicaram sobre presenteísmo estão no continente europeu e norte americano, sendo que o periódico com mais artigos publicados o Journal of Occupational and Environmental Medicine é norte americano. Nota-se também, através dos gráficos, que há um número crescente de publicações sobre presenteísmo ao longo dos anos.

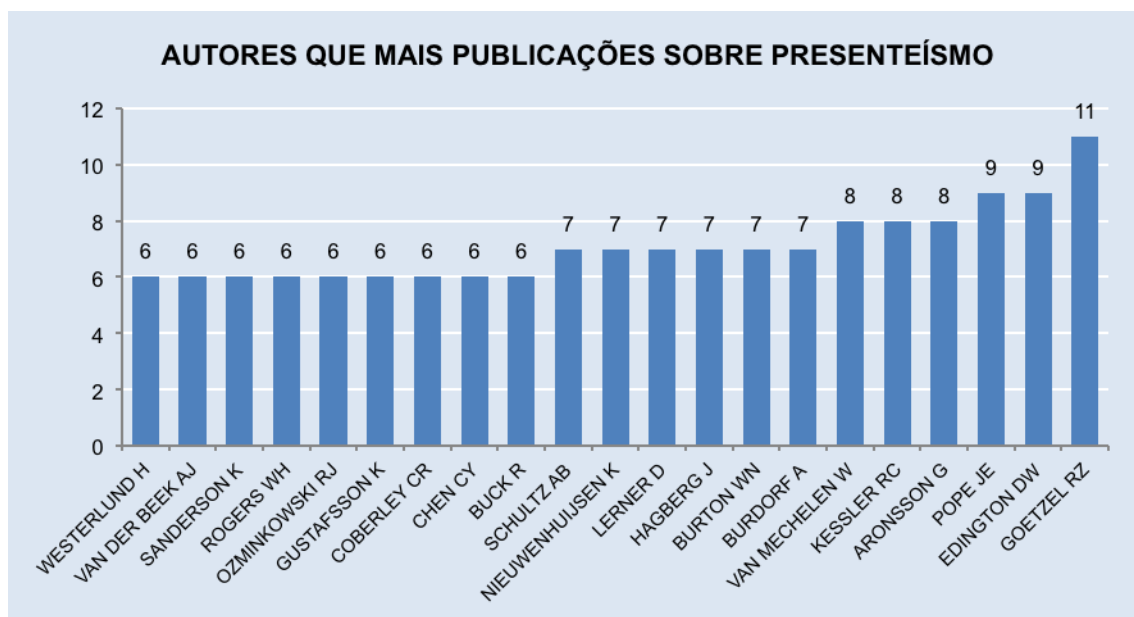


Gráfico 1: Autores com mais publicações sobre presenteísmo.
Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da base WoS.

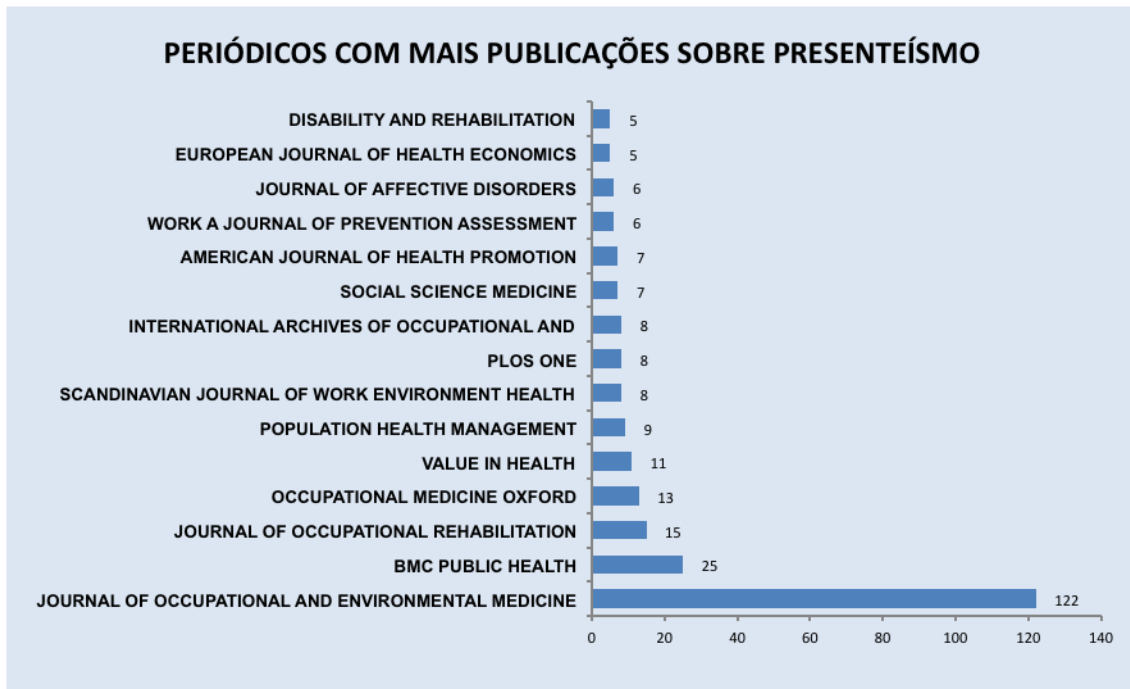


Gráfico 2: Periódicos com mais publicações sobre presenteísmo.
Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da base WoS.

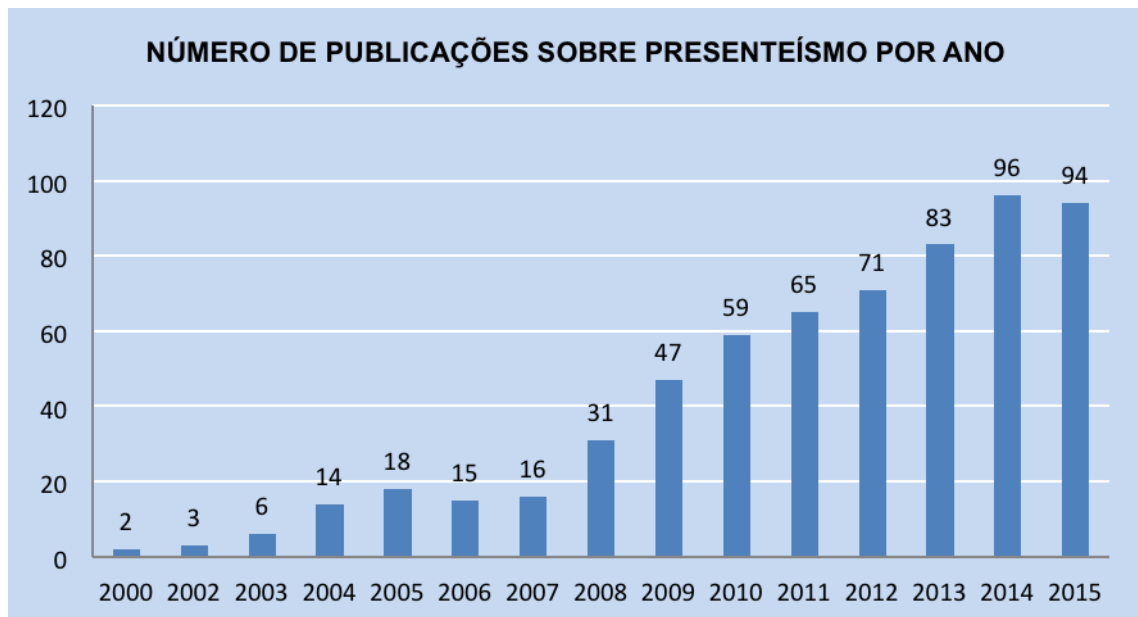


Gráfico 3: Número de publicações sobre presenteísmo por ano
Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da base WoS.

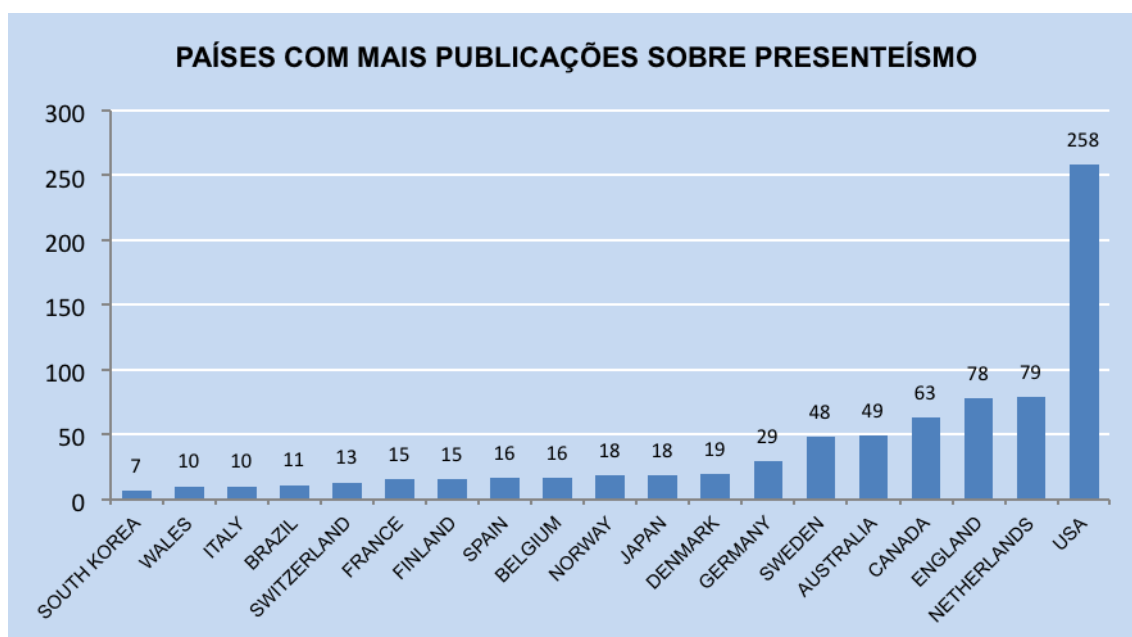


Gráfico 4: Países com mais publicações sobre presenteísmo
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados da base WoS.

Ainda tomando como base os 516 artigos obtidos como resposta, foi realizado o levantamento do índice-h, uma facilidade proporcionada pela base Web of Science. O índice-h é um indicador proposto pelo físico Jorge Hirsch, em 2005. Ele serve para mensurar ao mesmo tempo a produtividade e o impacto do trabalho de um pesquisador ou de um grupo de pesquisadores (MARQUES, 2013).

Esse método foi aplicado nesse momento para levantar quais são os artigos e autores com mais citações acerca do tema. Segundo Hirsch (2005), o índice-h como qualquer indicador bibliométrico não deve ser único. Sendo assim, nesta pesquisa outras formas de levantamento foram feitas para chegar ao portfólio inicial de artigos. A pesquisa foi realizada no período de busca entre os anos de 2000 e 2015. O quadro a seguir destaca os artigos com índice-h superior a 100.

ARTIGOS MAIS CITADOS NO PERÍODO DE 2000 A 2015 COM ÍNDICE – H SUPERIOR A 100	
ARTIGOS	ÍNDICE – H
Goetzel, R. Z. <i>et al.</i> (2004)	381
Aronsson, G; Gustafsson, K; Dallner, M (2000)	279
Collins, JJ; <i>et al.</i> (2005)	157
Kessler, RC; <i>et al.</i> (2004)	149
Koopman, C; <i>et al.</i> (2002)	149
Lerner, D; <i>et al.</i> (2004)	144

Hemp, P. (2004)	132
Aronsson, G; Gustafsson, K (2005)	128
Lerner, Debra; Henke, Rachel Mosher (2008)	123
Finkelstein, E; Fiebelkorn, IC; Wang, GJ (2005)	116
Burton, WN; Pransky, G; Conti, DJ; <i>et al.</i> (2004)	112
Boles, M; Pelletier, B; Lynch, W (2004)	102

Quadro 2: Artigos mais citados - Índice H

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da base WoS.

2.3 Seleção de artigos com combinação de palavras-chave

- a) As palavras-chave foram combinadas (Quadro3), seguindo também o critério de pesquisa na base por “Tópico”;

Combinação das Palavras-chave
P2: Título = (presenteeism) AND Título = (sickness)
P3: Título = (presenteeism) AND Título = (productivity)
P3: Título = (Scale presenteeism)
P4: Título = (presenteeism) AND Título = (quality of life)
P5: Título = (presenteeism) AND Título = (public service)

Quadro 3: Combinação de palavras-chave

Fonte: Adaptado de Lacerda (2012).

- b) Os critérios de refinamento foram os mesmos para tipo (artigo) de documento e áreas de interesse
- c) Os resultados das pesquisas foram esquematizados (Figura1), importados e salvos no gerenciador de referência EndNote;
- d) No gerenciador de referências todos os 571 artigos resultantes da etapa de busca foram sistematicamente analisados. Inicialmente foi verificada a duplicidade de artigos. Deste procedimento resultou a eliminação de 50 artigos em duplicidade e o banco de dados ficou com 521 artigos;
- e) O próximo passo foi verificar o alinhamento dos títulos;
- f) Foram eliminados 345 artigos cujos títulos não estavam alinhados com o tema;
- g) A seguir foi feita a verificação de alinhamento dos resumos com o tema da pesquisa;
- h) 64 artigos cujos resumos não estavam alinhados foram descartados;
- i) Esse processo denominado fase de filtros (figura 2) resultou em 112 artigos.

- j) No gerenciador de referências todos os 571 artigos resultantes da etapa de busca foram sistematicamente analisados. Inicialmente foi verificada a duplicidade de artigos. Deste procedimento resultou a eliminação de 50 artigos em duplicidade e o banco de dados ficou com 521 artigos;
- k) O próximo passo foi verificar o alinhamento dos títulos;
- l) Foram eliminados 345 artigos cujos títulos não estavam alinhados com o tema;
- m) A seguir foi feita a verificação de alinhamento dos resumos com o tema da pesquisa;
- n) 64 artigos cujos resumos estavam não estavam alinhados foram descartados;
- o) Esse processo denominado fase de filtros (Figura 2) resultou em 112 artigos.

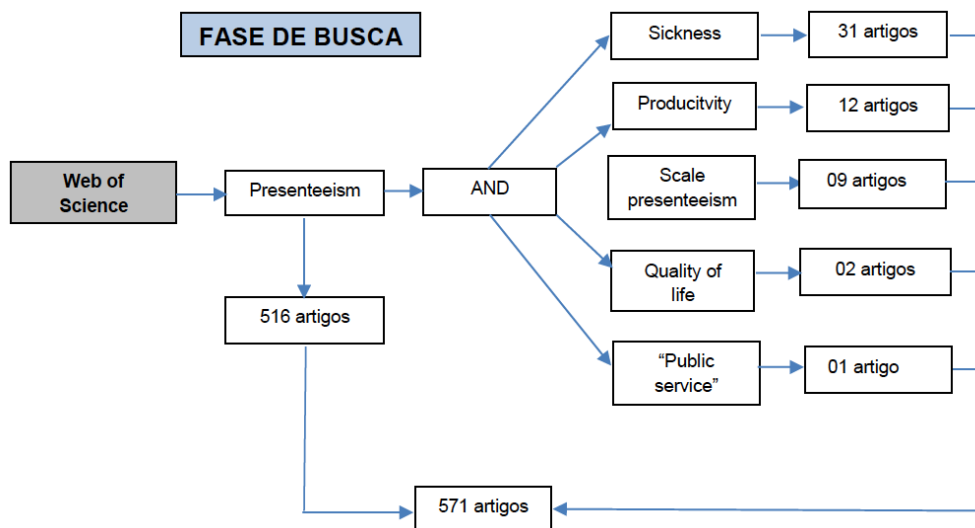


Figura 1: Processo de busca de artigos na Base WoS
Fonte: Elaborado pelos autores

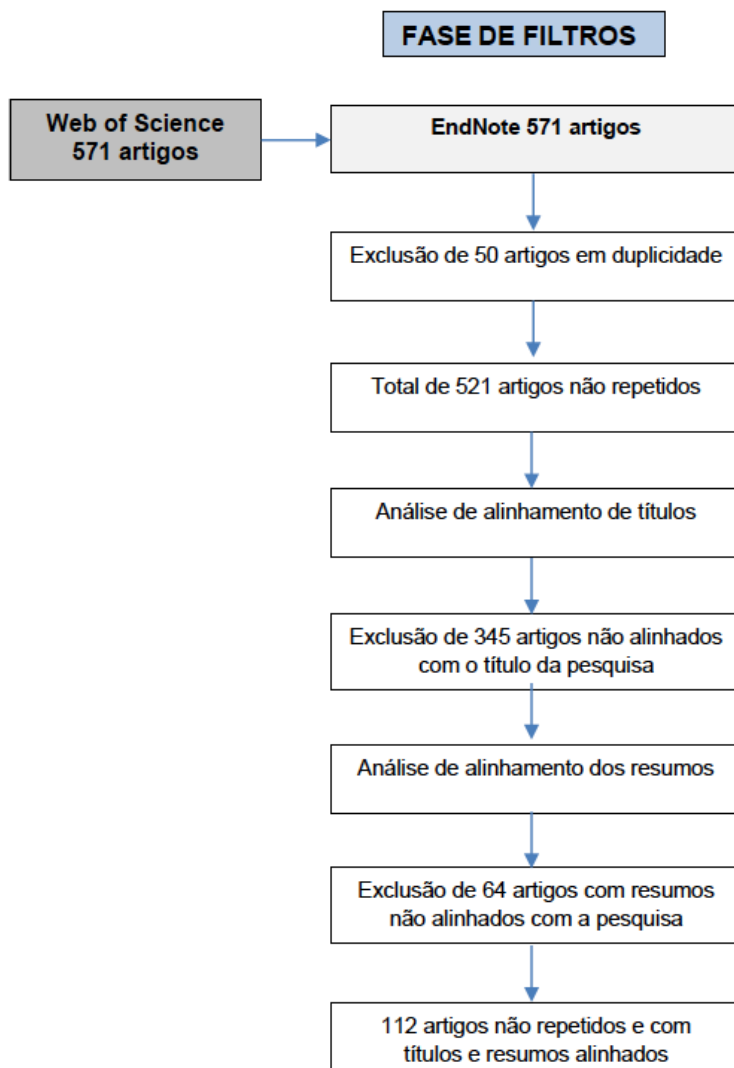


Figura 2: Processo de seleção de artigos no EndNote
Fonte: Elaborado pelos autores

Esses artigos formaram o grupo de partida para a revisão da bibliografia. Os periódicos com maiores números de publicações, bem como os autores foram monitorados regularmente para que as publicações mais recentes acerca do tema me fossem de imediato informado a pela base Web of Science.

Após selecionar os 112 artigos, esse material foi incorporado aos livros e teses nacionais pesquisados no início do trabalho. A partir daí procedeu-se a separação de todo o material encontrado por assunto que serão inseridos nos capítulo.

3. RESULTADOS

Os métodos empregados nesta pesquisa para busca e seleção de referências bibliográficas sobre presenteísmo contribuíram para sistematização do referencial teórico a cerca do presenteísmo. A seguir estão resumidos e sistematizados os conceitos encontrados a cerca de características e tipos de presenteísmo; custos relacionados ao presenteísmo; causas e condições para existência do presenteísmo e modelos de avaliação do presenteísmo.

3.1. Características do presenteísmo

O termo presenteísmo não apresenta um conceito único. Porém, as definições adotadas por alguns autores possuem, em linhas gerais, os mesmos significados, apenas ressaltando mais um ou outro aspecto de acordo com a área de cada pesquisador e da sua origem europeia ou norte americana. Para demonstrar tal variedade conceitual, registra-se o artigo publicado por Johns (2010), cujo título é “Presenteísmo no local de trabalho”, onde ele enumerou nove definições diferentes de presenteísmo.

DEFINIÇÕES	AUTORES
a. Comparecer ao trabalho, em oposição ao absenteísmo.	(Smith, 1970)
b. Exibindo excelente assiduidade.	(Canfield & Soash, 1955; Stolz, 1993).
c. Horas de trabalho elevadas, aumentando a sua visibilidade, mesmo que seja impróprio.	(Simpson, 1998; Worrall <i>et al</i> , 2000).
d. Ser resistente em trabalhar em tempo parcial, preferindo tempo integral.	(Sheridan, 2004).
e. Não estar saudável, mas não apresentar absenteísmo por doença.	(Kivimäki <i>et al</i> , 2005).
f. Ir para o trabalho apesar de se sentir doente.	(Aronsson <i>et a.</i> , 2000; Dew <i>et al</i> , 2005)
g. Ir para o trabalho apesar de se sentir doente ou estar passando por outros acontecimentos que poderiam levar à ausência.	(Evans, 2004; Johansson & Lundberg, 2004)
h. Redução da produtividade no trabalho devido a problemas de saúde.	(Turpin <i>et al</i> , 2004)
i. Redução da produtividade no trabalho devido a problemas de saúde ou outros eventos que atrapalham a plena produtividade.	(Hummer, Sherman, & Quinn, 2002; Whitehouse, 2005)

Quadro 4: Definições de presenteísmo
Fonte: Adaptado de Johns (2010).

Durante muitos anos a expressão presenteísmo foi utilizada para ser apenas como o oposto do absenteísmo ou para ressaltar bom desempenho do trabalhador no seu emprego. A partir da década de 1980 os conceitos passaram a sofrer modificações seguindo a visão e o interesse dos pesquisadores de acordo com sua área. (JOHNS 2010; GOSSELIN *et al*, 2013).

Para Johns (2010) e Johansen (2014), presenteísmo se traduz em trabalhar enquanto doente. Corroborando essa ideia e sendo mais abrangente Widera (2010), afirma que presenteísmo é quando, mesmo com problema de saúde, o funcionário vai trabalhar e isso impacta na sua produtividade. Já Hemp (2004), entende o presenteísmo como sendo um absenteísmo de corpo presente.

Ressaltar a produtividade, a saúde ou ambas é comum nas definições, tendo em vista as visões diferentes nas origens de investigação deste fenômeno. Enquanto no Reino Unido e na Europa a preocupação era com o aspecto de doença e insegurança no local de trabalho, nos Estados Unidos o enfoque era maior no aspecto do impacto da doença sobre a produtividade. (JOHNS ; BIERLA, HUVER, RICHARD, 2010).

Para este estudo será levado em consideração o conceito de presenteísmo apresentado na letra (i) do Quadro 5. Esta escolha se deu pelo entendimento, a partir da revisão da literatura, de que esse fenômeno pode possuir várias causas nem sempre ligadas a doenças ou a problemas de saúde e sim apresentar fatores de caráter organizacional e pessoal que estejam refletindo na produtividade do trabalhador.

O presenteísmo pode se apresentar sobre vários tipos. Em pesquisa realizada no Reino Unido por Cooper (2011), quatro grupos foram destacados com principais para englobar o presenteísmo:

- O primeiro grupo é aquele no qual as pessoas trabalham dentro da plenitude das suas capacidades e raramente ficam doentes, são motivadas e contribuem com a organização;
- O segundo grupo apresenta alguma doença, e mesmo assim o trabalhador comparece ao emprego. Eles apresentam insegurança e medo de perder o emprego, por isso aparecem para trabalhar mesmo se sentindo mal, contudo acrescentam pouco em termos de produtividade;
- O terceiro grupo é o dos trabalhadores insatisfeitos, não apresentam nenhuma doença, mas têm mais ausências médias de trabalho e pouco engajamento ou comprometimento, por problemas de ordem pessoal ou organizacional;

- O quarto grupo é aquele que apresenta uma combinação daqueles que têm um grave problema de saúde crônico ou alguma doença decorrente do trabalho em atividades insalubres ou de trabalhos forçados.

O primeiro grupo é classificado como presenteísta apenas em oposição ao absenteísmo, pois nota-se que não há nenhum comprometimento em sua capacidade de produção. Isto se deve a uma das definições que considera presenteísmo o fato do trabalhador estar no presente ao seu local de trabalho e produzindo.

3.2. Custos do presenteísmo

Vários estudos confrontam os custos do absenteísmo com o do presenteísmo (EPSTEIN 2005; MATTKE *et al* 2007; COOPER, DEWE 2008;). No absenteísmo o trabalhador não comparece ao trabalho, portanto o custo da produtividade é de cem por cento e a falta é notada. Já no presenteísmo o custo está escondido a cada dia que o trabalhador deixa de desempenhar sua atividade de maneira plena. Além disso, a percepção neste caso é mais difícil, pois o trabalhador está presente no local de trabalho (HEMP 2004; EPSTEIN 2005).

Nos Estados Unidos, a pesquisa realizada por Goetzel *et al* (2004), estudou as dez maiores evidências de custos com a saúde. O presenteísmo obteve valor maior do que os custos com medicamentos, além de representar de 18% a 60% de todos os outros custos. Segundo Hemp (2004), o custo do presenteísmo é de 150 bilhões de dólares. O presenteísmo também foi mensurado na Alemanha e o seu custo ficou em torno de 225 bilhões de euros por ano. (EU-OSHA, 2011)

Em 2011 a seguradora australiana Medibank, divulgou os resultados de pesquisas realizadas por ela envolvendo presenteísmo. O capítulo cujo título é “Presenteísmo: um problema em curso” revela que o custo total de presenteísmo em 2009/10 foi de 34.100 milhões de dólares. O estudo aponta ainda, que foram perdidos em média, 6,5 dias úteis de produtividade por ano por causa do presenteísmo. Por fim a pesquisa examinou os efeitos projetados do presenteísmo para o ano de 2050, após contabilizar taxa de prevalência específica à idade e à evolução demográfica. Foi revelado que o presenteísmo é um problema que em longo prazo continuará a ter um efeito negativo sobre a economia e que em 2050, o custo total de presenteísmo é estimado a subir para 35,8 bilhões - o que equivale a uma diminuição do PIB de 2,8% (MEDIBANK, 2011).



No Brasil, os estudos sobre o tema ainda são poucas, porém em pesquisa realizada pela International Stress Management Association (ISMA-BR) com o objetivo de avaliar causas e consequências do stress do ponto de vista profissional e da empresa, revelou que o custo relacionado ao presenteísmo por doença foi avaliado em cerca de 42 bilhões de dólares. Esse resultado foi fruto do trabalho realizado com a participação de mil profissionais das cidades de Porto Alegre e São Paulo. Várias áreas foram envolvidas na pesquisa dentre elas: educação, finanças, indústria, saúde e serviços. O público alvo englobou profissionais com idades entre 25 e 60 anos. (O GLOBO ON LINE, 2011).

Ao levarmos a discussão do tema para o serviço público é possível perceber que os custos do presenteísmo se refletem para o governo não só na forma pecuniária, como também na qualidade dos serviços. Profissionais que trabalham em com setores importantes da sociedade tais como saúde e educação podem gerar danos irreparáveis caso a sua produtividade ou qualidade do serviço fiquem afetadas. (ALTOÉ, 2010; PASCHOALIN; GRIEP; LISBOA; 2012;).

3.3. Causas e condições de aparecimento do presenteísmo

As principais causas de presenteísmo estão, geralmente, ligadas à organização ou a motivos pessoais, sendo que estes podem ou não estarem ligados à saúde ou a fatores emocionais (HUMMER, SHERMAN, QUINN, 2002; WHITEHOUSE, 2005). Nesse contexto, Bergstrom (2009) elenca as principais causas de presenteísmo dividindo em duas classes:

- Organizacionais: excesso de demanda de trabalho falta de recurso no trabalho, pressão de tempo, insegurança no emprego, dificuldade de reposição (o trabalho tem que ser feito após o retorno);
- Individuais: questões financeiras, falta de limites individuais, engajamento excessivo com o trabalho, stress, atitude conservadora com relação à licença médica.

Alguns pesquisadores acreditam que os agentes que causam o absenteísmo e o presenteísmo são os mesmos (CAVERLEY *et al* 2007). O absenteísmo há muito tempo é combatido pelas organizações, porém ao aumentarem o controle sobre assiduidade e dar recompensa aos trabalhadores que não faltam, podem perigosamente estar contribuindo para presenteísmo (JOHNS, 2010). Em pesquisa realizada pela empresa de saúde americana Cigna (2008) três aspectos foram apontadas como principais causas do

presenteísmo: Ética ou "dedicação à organização"; Necessidade de dinheiro; Não ter ninguém para substituir suas funções.

Empregados sob maiores exigências de trabalho e funcionários que sentem que seu trabalho está acumulando quando eles estão ausentes, também têm níveis mais elevados de presenteísmo (ARONSSON *et al*, 2000). Esse é um dos tipos de medo que os trabalhadores têm, porém há outros. De acordo com levantamentos realizados, o medo de perder o emprego é uma das principais causas do presenteísmo. (COOPER 2011; SELIGMANN-SILVA *et al* 2010).

Para Gosselin (2013) três áreas de pesquisa estão contribuindo para o estudo das origens do presenteísmo, a primeira engloba as doenças (distúrbios músculos esqueléticos, transtornos de ansiedade, alergias, dores de cabeça, problemas digestivos) a segunda está relacionada a fatores demográficos e a terceira a problemas organizacionais. Em seu estudo ele elenca uma série de autores que estudaram várias causas de presenteísmo de maneira mais focada em cada um destas áreas. (Quadro 5). Corroboram a ideia de que fatores organizacionais e pessoais afetam a produtividade Tavares e Kamimura (2014), que concluíram que o sono é o fator que mais afeta a produtividade, seguido pelo ambiente de trabalho e fatores emocionais. Baker-McCleary *et al* (2009) dividem as causas de presenteísmo em motivações pessoais e pressões no local de trabalho:

- **Motivações pessoais:** Crença de que ninguém mais pode fazer o trabalho, lealdade à própria imagem profissional, obrigação e compromisso com os colegas, clientes e organização, incapacidade para o trabalho por falta de competência para desempenhar seu papel, baixo nível de compromisso com a organização.
- **Pressões no local de trabalho:** Estilos de gestão que dão o exemplo de irem trabalhar quando estão doentes, entrevistas de retorno ao trabalho após ausências por doença, perda de bônus ou incentivos relacionados ao desempenho, ou risco de não ser promovido, por causa dos dias de licença médica.

DOENÇAS
• Musculoesqueléticas: Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000.
• Depressão e Transtorno de Ansiedade: (Druss, Schlesinger, e Allen, 2001; Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg, & Graves, 2007).
• Alergias, asma, dores de cabeça e problemas digestivos (Goetzal <i>et al</i> , 2004).
DEMOGRAFIA

- **Gênero** (Aronsson & Gustafsson, 2005)
- **Idade** (Bellaby, 1999; Aronsson & Gustafsson, 2005)
- **Satisfação no trabalho** (Caverley, Cunningham, & MacGregor, 2007; Orvalho, Keefe, & Small, 2005)
- **Estresse** (Elstad & Vabo, 2008; Caverley MacGregor, Cunningham, &, 2007)
- **Condição da família** (Hansen & Andersen, 2008)

AMBIENTE ORGANIZACIONAL

- **Segurança do emprego** (Virtanen *et al* , 2001; Caverley, Cunningham, & MacGregor, 2007; Hansen & Andersen, 2008)
- **Horários de trabalho** (Böckerman & Laukkanen, 2010b)
- **Carga de trabalho** (Aronsson & Gustafsson, 2005; Lowe, 2002)
- **Monitoramento de trabalho** (Aronsson & Gustafsson, 2005; Johansson e Lundberg, 2004),
- **Estilo de liderança** (Nyberg, Westerlund, Magnusson, Hanson, e Theorell, 2008)
- **Tipo de emprego** (Aronsson & Gustafsson, 2005; Koopman *et al*, 2002)

Quadro 5: Áreas de pesquisa da origem do presenteísmo.
Fonte: Gosselin *et al* (2013)

3.4. Metodologias de avaliação do presenteísmo

Avaliar o presenteísmo não é uma tarefa simples, porém segundo Despiegel *et al* (2012) existem instrumentos disponíveis para cumprirem esse papel. Corroborando essa ideia Pereira (2014), ao concluir seu estudo afirmando que “existem na literatura instrumentos confiáveis para a avaliação e mensuração do presenteísmo”. Diversos modelos de questionários foram desenvolvidos cada um com determinada forma de avaliação, a grande maioria está ligado à saúde. Sendo assim, pesquisadores recorrem a questionários para investigar se o trabalhador tem algum problema de saúde e, caso tenha, o quanto isso pode prejudicar o seu desempenho (ARAÚJO, 2012).

De acordo com a pesquisa realizada por Pereira (2014), com objetivo de conhecer instrumentos de pesquisa para mensuração e avaliação de presenteísmo, os seguintes resultados foram alcançados: 25 instrumentos avaliam a produtividade no trabalho; 72% desses instrumentos avaliam absenteísmo e presenteísmo; 28% avalia apenas presenteísmo; 04 instrumentos estão traduzidos para o português.

Nessa pesquisa, a autora adotou os dois últimos itens acima, como critérios de escolha para os instrumentos que utilizou no seu trabalho. Os questionários abaixo foram os escolhidos: Stanford Presenteeism Scale (SPS-6); Health and Work Performance

Questionnaire (HPQ); The Work Limitations Questionnaire (WLQ); Work Productivity and Activity Impairment (WPAI).

O Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire General Health (WPAI), e o Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), também foram utilizados por Hyeda (2011), para investigar o impacto dos sintomas emocionais na produtividade dos trabalhadores de um hospital público.

Em Portugal, o SPS-6 e o Work Limitations Questionnaire (WLQ-8) foram traduzidos e validados para a língua portuguesa por Ferreira *et,al* (2010). No ano de 2013 o Stanford Presenteeism Scale (SPS) foi tema de pesquisa, dessa vez no Brasil, com o objetivo de descrever o processo de adaptação transcultural e validação para o português brasileiro. Este estudo concluiu que os resultados sugerem adequação do instrumento na versão em português brasileiro, indicando seu uso no contexto da população de estudo e em populações semelhantes, contribuindo para o estudo de evidências que embasem estratégias que favoreçam as condições de saúde dos trabalhadores. (PASCHOALIN *et al* 2013).

O Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) foi elaborado por Kessler (2003), nos Estados Unidos. Desde então o seu uso vem ocorrendo em várias pesquisas em diversos países. No Brasil sua tradução e adaptação transcultural foram realizadas por Campos, Marziale e Santos (2011) em pesquisa que avaliou ainda as propriedades psicométricas da versão brasileira em enfermeiros. O quadro a seguir destaca os quatro instrumentos que possuem versões traduzidas para o português.

INSTRUMENTOS	AUTORES	APLICAÇÕES
HPQ	Kessler (2003)	Desempenho no trabalho.
SPS	Koopman (2002)	Relação entre presenteísmo, problemas de saúde e produtividade.
WLQ	Lerner (2001)	Impacto de doenças crônicas no ambiente de trabalho.
WPAI	Reilly (1993)	Avaliação das condições de saúde com perda de produtividade.

Quadro 6: Instrumentos de coleta de dados que possuem versões traduzidas para o português
Fonte: Adaptado de Pereira (2014)

4. CONCLUSÕES

A pesquisa resumida neste artigo cumpriu o objetivo de traçar um panorama do tema presenteísmo a partir da literatura científica das últimas décadas. Para tanto foi realizada e apresentada uma revisão bibliográfica a cerca de conceitos, causas, formas de apresentação,

custos associados e métodos de avaliação do presenteísmo. A metodologia adotada para construção do referencial teórico permitiu a identificação de que o tema presenteísmo tem sido progressivamente mais abordado na literatura científica desde 2002. Os países que lideram as publicações sobre o tema são Estados Unidos, Holanda, Inglaterra e Canadá. Enquanto no Reino Unido e na Europa a abordagem tem privilegiado os aspectos de doença e insegurança no local de trabalho, nos Estados Unidos o enfoque tem abordado o aspecto do impacto da doença sobre a produtividade (JOHNS; BIERLA, HUVER, RICHARD, 2010).

A relevância do presenteísmo nas empresas ficou evidenciada pelos custos do presenteísmo, investigados em pesquisas de diversos países. O custo do presenteísmo está escondido a cada dia que o trabalhador deixa de desempenhar sua atividade de maneira plena, a percepção neste caso é mais difícil, pois o trabalhador está presente no local de trabalho (HEMP 2004; EPSTEIN 2005). Nos Estados Unidos a pesquisa realizada por Goetzel e outros (2004), constatou que o presenteísmo obteve valor maior do que os custos com medicamentos. No mesmo ano Hemp (2004), relata que o custo do presenteísmo é de 150 bilhões de dólares nos Estados Unidos. Na Europa, o presenteísmo foi mensurado na Alemanha e o seu custo ficou em torno de 225 bilhões de euros por ano (EU-OSHA, 2011). Ainda em 2011 a seguradora australiana Medibank aponta perda média de 6,5 dias úteis de produtividade por ano por causa do presenteísmo (MEDIBANK, 2011).

As principais causas de presenteísmo relatadas na literatura estão, geralmente, ligadas à organização ou a motivos pessoais, sendo que estes podem ou não estar ligados à saúde ou a fatores emocionais (HUMMER, SHERMAN, QUINN, 2002; WHITEHOUSE, 2005). Corroboram esse pensamento Gosselin et al (2013), quando três origens do presenteísmo: a primeira engloba as doenças (distúrbios músculos esqueléticos, transtornos de ansiedade, alergias, dores de cabeça, problemas digestivos); a segunda está relacionada a fatores demográficos e a terceira a problemas organizacionais. Baker-McClearn et al (2009) dividem as causas de presenteísmo em motivações pessoais e pressões no local de trabalho e Bergstrom (2009) elenca as principais causas de presenteísmo dividindo em duas classes: organizacionais e individuais.

De acordo com a pesquisa realizada por Pereira (2014), com objetivo de conhecer instrumentos de pesquisa para mensuração e avaliação de presenteísmo, os seguintes resultados foram alcançados: 25 instrumentos avaliam a produtividade no trabalho, 72% desses instrumentos avaliam absenteísmo e presenteísmo, 8% avalia apenas presenteísmo. Quatro instrumentos estão traduzidos para o português, são eles: Stanford Presenteeism Scale

(SPS-6), Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), The Work Limitations Questionnaire (WLQ) e Work Productivity and Activity Impairment (WPAI).

Espera-se que as referências sistematizadas neste artigo possam contribuir para estruturação de instrumentos de pesquisa e avaliação a serem desenvolvidos e aplicados em instituições brasileiras, ampliando a compreensão deste fenômeno e construindo maior capacidade nacional para prevenir suas causas e mitigar seus efeitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTOÉ, A. **Impactos do absenteísmo e do presenteísmo no trabalho docente**. Belo Horizonte. Disponível em: www.altoeconsultoria.com.br, 2010.

Acesso: 12 de nov de 2015.

ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior**. Tese de Mestrado 2012. Universidade de Brasília.

ARONSSON, Gunnar; GUSTAFSSON, Klas. Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 47, n. 9, p. 958-966, 2005.

ARONSSON, Gunnar; GUSTAFSSON, Klas; DALLNER, Margareta. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. **Journal of epidemiology and community health**, v. 54, n. 7, p. 502-509, 2000.

BAKER- MCCLEARN, Denise et al. Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. **Human Resource Management Journal**, v. 20, n. 3, p. 311-328, 2010.

BERGSTRÖM, Gunnar et al. Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 51, n. 6, p. 629-638, 2009.

BIERLA, I.; HUVER, B.; RICHARD, S. New evidences on absenteeism and presenteeism behavior. 2010. **Iéseg School of Management** – Lille Paris

BÖCKERMAN, Petri; LAUKKANEN, Erkki. Predictors of sickness absence and presenteeism: does the pattern differ by a respondent's health?. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 52, n. 3, p. 332-335, 2010.

CAMPOS, Monica Chiodi-Toscano de; MARZIALE, Maria Helena Palucci; SANTOS, Jair Licio Ferreira. Cross-cultural adaptation and validation of the World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire to Brazilian nurses. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 6, p. 1338-1344, 2013.

CAVERLEY, Natasha; CUNNINGHAM, J. Barton; MACGREGOR, James N. Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. **Journal of Management Studies**, v. 44, n. 2, p. 304-319, 2007.

CIGNA (2008). **The 2008 health leadership series: Absenteeism and presenteeism**. Disponível em: <http://newsroom.cigna.com>. Acesso em: 16 de Jan de 2016.

- COOPER C. **Presenteeism is more costly than absenteeism.** Disponível em: <http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeism-costly-absenteeism>. Acesso em 18 de Dez de 2015.
- COOPER, Cary; DEWE, Philip. Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. **Occupational medicine**, v. 58, n. 8, p. 522-524, 2008.
- COSTA, Helder Gomes. Modelo para Webibliomining: proposta e caso de aplicação. **Revista da FAE**, v. 13, n. 1, p. 115-126, 2010.
- DESPIÉGEL, Nicolas et al. The use and performance of productivity scales to evaluate presenteeism in mood disorders. **Value in Health**, v. 15, n. 8, p. 1148-1161, 2012.
- ENSSLIN, Leonardo et al. ProKnow-C, knowledge development process-constructivist. **Processo técnico com patente de registro pendente junto ao INPI. Brasil**, 2010.
- FERREIRA, Aristides I. et al. Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. Avaliação Psicológica: Interamerican **Journal of Psychological Assessment**, v. 9, n. 2, p. 253-266, 2010.
- GOETZEL, Ron Z. et al. Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 46, n. 4, p. 398-412, 2004.
- GOSSELIN, Eric; LEMYRE, Louise; CORNEIL, Wayne. Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. **Journal of occupational health psychology**, v. 18, n. 1, p. 75, 2013.
- HANSEN, Claus D.; ANDERSEN, Johan H. Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?. **Social science & medicine**, v. 67, n. 6, p. 956-964, 2008.
- HANSON, William E. et al. Mixed methods research designs in counseling psychology. **Journal of counseling psychology**, v. 52, n. 2, p. 224, 2005.
- HEMP, Paul. Presenteeism: at work-but out of it. **Harvard business review**, v. 82, n. 10, p. 49-58, 2004.
- HIRSCH, Jorge E. An index to quantify an individual's scientific research output. **Proceedings of the National academy of Sciences of the United States of America**, v. 102, n. 46, p. 16569-16572, 2005.
- HUMMER, Jim; SHERMAN, Bruce; QUINN, Neil. **Present and unaccounted for. Occupational health & safety (Waco, Tex.)**, v. 71, n. 4, p. 40-2, 44, 100, 2002.
- HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de burnout. **Rev Bras Med Trab**, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011.
- INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA) – Brasil. **Presenteísmo**. 2010. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br>. Acesso em: 07 de Fev de 2016
- JOHANSEN, Vegard; ARONSSON, Gunnar; MARKLUND, Staffan. Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. **BMJ open**, v. 4, n. 2, p. e004123, 2014.
- JOHNS, Gary. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, n. 4, p. 519-542, 2010.

- KAPITANSKY, Rene Chabar. **Presenteísmo no serviço público**. 2013). Disponível: <http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=123526> . Acesso: 15 de out 2015.
- KESSLER, Ronald C. et al. The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ). **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 45, n. 2, p. 156-174, 2003.
- KOOPMAN, Cheryl et al. Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 44, n. 1, p. 14-20, 2002.
- LACERDA, Rogério Tadeu de Oliveira; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho. **Gestão & Produção**, v. 19, n. 1, 2012.
- LERNER, D.; ROGERS, W. H.; CHANG, H. Scoring the Work Limitations Questionnaire (WLQ) scales and the WLQ index for estimating work productivity loss. Boston, Mass: **New England Medical Center**, 2003.
- LERNER, Debra et al. The work limitations questionnaire. **Medical care**, v. 39, n. 1, p. 72-85, 2001.
- LEVIN-EPSTEIN, Jodie. Presenteeism and paid sick days. **Center For Law AND Social Policy**, 2005.
- MARQUES, F. Os limites do Índice H. **Pesquisa FAPESP**, v. 207, p. 35-39, 2013.
- MATTKE, Soeren et al. A review of methods to measure health-related productivity loss. **American Journal of Managed Care**, v. 13, n. 4, p. 211, 2007.
- MEDIBANK. **Sick at Work: The cost of presenteeism to your business and the economy**. 2011. Disponível: <http://www.medibank.com.au>. Acesso em: 06 de nov de 2015.
- OSHA, E.U. European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. **European risk observatory report. Stress at work**, 2011.
- PASCHOALIN, Heloisa Campos et al. Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 21, n. 1, p. 388-395, 2013.
- PASCHOALIN, Heloisa Campos. **Presente no trabalho, mesmo doente: o presenteísmo na enfermagem**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Enfermagem Anna Nery.
- PASCHOALIN, Heloisa Campos; GRIEP, Rosane Harter; LISBOA, Márcia Tereza Luz. A produção científica sobre o presenteísmo na enfermagem e suas repercussões no cuidado. **Revista de Atenção Primária a Saúde**, v. 15, n. 3, 2012.
- PEREIRA, Nathália Coimbra. **Presenteísmo odontológico: conhecendo um instrumento de pesquisa para mensuração e avaliação**. 2014. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- RAYCIK, Laís. **Percepções de gestores e geridos sobre o presenteísmo de trabalhadores**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina.
- SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Cálculo amostral: calculadora on-line. Disponível em: <http://www.calculoamostral.vai.la>. Acesso : 13 de mar de 2016.

- SASAKI, Simone Fabiane da Silva. **Trabalho bancário e fatores associados ao presenteísmo e ao absenteísmo**. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública.
- SELIGMANN-SILVA, Edith et al. Saúde do Trabalhador no início do século XXI. **RBSO**, v. 35, n. 122, p. 185-186, 2010.
- SMITH, D. J. Absenteeism and "presenteeism" in industry. **Archives of environmental health**, v. 21, n. 5, p. 670, 1970.
- TAVARES, Renata Silva Cardoso Rocha; KAMIMURA, Quésia Postigo. Productivity and Presenteeism-A Question Of Sleep Well. **Independent Journal of Management & Production**, v. 5, n. 2, p. 417-437, 2014.
- TUOMI K, ILMARINEN J, JAHKOLA A, KATAJARINNE L, TULKKI A. **Índice de capacidade para o trabalho**. São Carlos, EDU- FSCAR, 2005.
- UMANN, Juliane. **Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros hospitalares**. 2011. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado, Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.
- VIRTANEN, Marianna et al. Contingent employment, health and sickness absence. **Scandinavian journal of work, environment & health**, p. 365-372, 2001.
- WHITEHOUSE, David. Workplace presenteeism: how behavioral professionals can make a difference. **Behavioral healthcare tomorrow**, v. 14, n. 1, p. 32-36, 2005.
- WIDERA, Eric; CHANG, Anna; CHEN, Helen L. Presenteeism: a public health hazard. **Journal of general internal medicine**, v. 25, n. 11, p. 1244-1247, 2010.