



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

O Presenteísmo e Comprometimento Organizacional em Diferentes Setores de Atividade

Aluna: Maria do Socorro Bezerra Sousa

Brasília

Junho de 2016



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

O Presenteísmo e Comprometimento Organizacional em Diferentes Setores de Atividade

Maria do Socorro Bezerra Sousa

RA: 2111693-5

Monografia apresentada à Faculdade de Psicologia do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB como requisito parcial à conclusão do curso de Psicologia.

Professor-orientador: Profa. Dra. Amalia Raquel Pérez-Nebra

Brasília

Junho de 2016



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

Folha de Avaliação

Autor: Maria do Socorro Bezerra Sousa

Título: O Presenteísmo e Comprometimento Organizacional em Diferentes Setores de
Atividade.

Data da Defesa: Julho/2016

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Amalia Raquel Pérez-Nebra

Parecerista. Viviane Pinheiro

Profa. Dra. Fabiana Queiroga

Brasília

Junho de 2016

Resumo.....	v
Introdução.....	1
Método.....	12
<i>Participantes.....</i>	<i>12</i>
<i>Local.....</i>	<i>12</i>
<i>Instrumento.....</i>	<i>12</i>
<i>Procedimento de Coleta.....</i>	<i>14</i>
<i>Procedimento de Análise.....</i>	<i>15</i>
Resultados.....	16
Discussão.....	25
Referências.....	30

Resumo

O objetivo deste trabalho foi analisar a relação entre presenteísmo no trabalho e comprometimento organizacional em diferentes setores de atividade, sendo o presenteísmo caracterizado como a ausência psicológica do trabalhador no ambiente laboral e comprometimento organizacional um vínculo de caráter psicológico que o trabalhador desenvolve, com base em suas percepções e interações, no ambiente laboral. O presenteísmo foi mensurado através das dimensões: Distração Evitada e Trabalho Completado e ainda do relato de dias em que o trabalhador foi trabalhar doente. O vínculo foi mensurado através dos questionários de Comprometimento Calculativo, Afetivo e Normativo. O presente estudo foi realizado, de forma *online* e presencial, envolvendo 548 profissionais, representantes dos setores de Saúde, Educação, Bancário, Segurança, Transporte, Comércio, Público e Indústria. A análise de dados sugere o comprometimento calculativo como bom preditor do presenteísmo para os setores de Educação e Indústria. O comprometimento afetivo prediz presenteísmo para os setores de Comércio e Bancários. Quanto aos dias de presenteísmo o comprometimento Calculativo é o que mais parece influenciar funcionários do setor de Segurança, enquanto os profissionais dos setores de Educação e Indústria são influenciados pelo comprometimento Normativo. Os mais acometidos pelo presenteísmo são os setores de Educação e Saúde. O estudo sugere ainda que profissionais do sexo feminino são mais acometidos pelo presenteísmo que os do sexo masculino, neste estudo a idade não apareceu como variável de influencia para o presenteísmo.

Palavras-chave: setores de atividade, adoecimento, presenteísmo, comprometimento organizacional

Introdução

O trabalho ocupa posição central na vida do indivíduo, já que grande parte de sua existência é dispensada na sua preparação e dedicação (Pereira, 2010). As grandes transformações verificadas na sociedade, e com mais ênfase no mundo do trabalho, a partir do século XVIII, têm impresso um ritmo acelerado, sobre os diferentes aspectos da vida. Por ser uma atividade na qual aspectos físicos e psíquicos estão diretamente relacionados, o trabalho, pode tanto representar equilíbrio, desenvolvimento e satisfação – gerando saúde – quanto pode causar tensão, desajuste e, conseqüentemente, adoecimento ao trabalhador (Pascoalim, 2012; Sasaki, 2013; Umann, 2011). Esses arranjos, presentes no ambiente de trabalho do indivíduo, trazem a necessidade de investigações cada vez mais abrangentes, sobre fatores que levam ao seu sofrimento nos diferentes setores de atividade.

Para Tavares e Kamimura (2012), trabalhador saudável, representa menor custo para a empresa refletindo, portanto, em melhor desempenho no trabalho. As autoras ressaltam ainda que a saúde do trabalhador está na pauta das discussões e que os gastos com saúde dentro das empresas aumentaram consideravelmente. De acordo com a pesquisa da Mercer Human Resource Consulting, apresentada no Fórum RH de Gestão Estratégica em Saúde em 2010, os gastos com saúde, em 2002 correspondiam a aproximadamente 6% da folha de pagamento das empresas e em 2015 essas despesas foram superiores a 10% (RH Portal, 2015). Sintomas de adoecimento – como absenteísmo e presenteísmo – presentes no ambiente de trabalho são responsáveis por custos relativos à saúde do trabalhador em uma organização (Tavares & Kamimura, 2012). O primeiro, absenteísmo, é definido como ausência do trabalhador em dia útil de trabalho, e é classificado como um fenômeno que envolve múltiplos fatores, e se divide em: voluntário, legal e compulsório (Altóe, 2010).

Presenteísmo, terminologia usada por Cary Cooper para descrever a relação existente entre enfermidade e perda de produtividade no ambiente laboral (Paschoalin, 2012; Rojas,

2007), é caracterizado como comportamento organizacional negativo (Demerouti et cols, 2008 citado por Paschoalin, 2012). Sua ocorrência nas organizações está ligada a diversos fatores – medo de perder o emprego, incentivos financeiros à produtividade, instabilidade das relações interpessoais, excesso de comprometimento – estes são apenas alguns antecedentes elencados por estudiosos do tema e que fazem muitas vezes com que o trabalhador permaneça trabalhando, mesmo não estando apto à atividade laboral (Altoé, 2010; Araújo, 2012; Cabral, 2011; Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007; Paschoalin, 2012; Umann, 2011).

O construto de presenteísmo, mais recente na literatura que absenteísmo, vem despertando interesse de pesquisadores em todo o mundo, porém no Brasil é ainda pouco conhecido, fato evidenciado pelo reduzido número de artigos sobre o tema, sendo algumas exceções: Paschoalin (2012) e Umann (2011). Hemp, em 2004, aprofundou a definição e relacionou presenteísmo ao fato do profissional estar presente no local de trabalho, mas por apresentar problema de saúde, de ordem física ou psicológica, não consegue cumprir suas atividades laborais na íntegra (Martinez et cols, 2007).

Embora seja comum a confusão entre presenteísmo e absenteísmo no ambiente de gestão de pessoas (Helfstein, 2012) é incorreto afirmar que um seja o oposto do outro, embora, os dois possam produzir impactos negativos na produtividade (Paschoalin, 2012). Enquanto no absenteísmo o trabalhador deixa de produzir por estar ausente fisicamente do trabalho, no presenteísmo esse impacto pode ocorrer pela ausência não física e sim psicológica do trabalhador no ambiente laboral. Especialistas advertem que quem pratica o presenteísmo costuma ser muito mais prejudicial à empresa, pois pode trabalhar um dia inteiro e não produzir quase nada, além de adoecer mais severamente no médio prazo (Espadinha, 2013; Paschoalin, 2012). Para Araújo (2012), presenteísmo é um acontecimento que atinge trabalhadores assalariados que ao se perceberem adoecidos, não buscam seus

benefícios junto à previdência social, pois temem a perda do emprego quando do retorno ao trabalho.

Na tentativa de melhor compreender as reais causas do presenteísmo, John em 2010, criou um modelo conceitual onde é possível visualizar que além dos problemas de saúde – doenças agudas, episódicas ou crônicas – o contexto de trabalho (demandas, estabilidade/tipo de contrato, sistema de recompensa) e os fatores pessoais ou individuais (atitude em relação ao trabalho, personalidade e excesso de comprometimento com o trabalho) contribuem também para o surgimento do presenteísmo (Espadinha, 2013; Paschoalin, 2012; Xavier & Pérez-Nebra, 2016).

A profissão, sexo e a idade são outros fatores que podem influenciar na ocorrência do presenteísmo, por isso devem ser considerados quando de sua investigação (Flores-Sandi, 2006; Martinez et cols, 2007), no estudo realizado por Paschoalin (2012) os dados mostram que trabalhadores com idade até 40 anos e do sexo feminino, foram os que mais apresentaram queda no desempenho por apresentarem problemas de saúde. Dentre as categorias profissionais acometidas pelo presenteísmo os índices mais elevados aparecem nos setores relacionados à saúde e educação (Araújo, 2012; Lopes & Pérez-Nebra, 2016; Martinez et cols, 2007; Xavier & Pérez-Nebra, 2016), pois são áreas em que há uma jornada de trabalho longa, muitas vezes exaustiva, com alto comprometimento dos profissionais que praticam o cuidado com o outro (Flores-Sandi, 2006; Xavier & Pérez-Nebra, 2016).

Ferreira, Martinez, Sousa e Cunha (2010) identificaram a existência de duas dimensões para o presenteísmo, quando da tradução da escala de presenteísmo *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6) para o português de Portugal: Trabalho Completado, que está ligado às causas físicas do presenteísmo e equivale à quantidade de trabalho realizado pelo indivíduo, estando sob o efeito das causas do presenteísmo, e Distração Evitada, dimensão que está ligada a aspectos psicológicos, equivalendo, portanto à quantidade de concentração

empregada, pelo trabalhador, para produzir sob o efeito do presenteísmo. Dessa maneira as duas dimensões avaliam a perda de produtividade, em função de problemas de ordem físicas e psicológicas variados. De acordo com Martinez et cols (2007), a escala SPS-6 é um dos instrumentos mais utilizados para avaliação do presenteísmo, tornando-se conhecido em 2002 através de estudo realizado por Koopman et cols, onde obteve – versão original – boa validade preditiva, com um *Alpha de Cronbach* acima de 0,80 em sua dimensão global. Na pesquisa de Ferreira et cols (2010) que procurou validar o instrumento para população portuguesa, os autores encontraram um *Alfa de Cronbach* de 0,78 para a dimensão Trabalho Completado e de 0,82 para a dimensão Distração Evitada, apresentando na dimensão global um *Alfa de Cronbach* de 0,90.

As dimensões do SPS-6 já haviam sido utilizadas em outra pesquisa, de Martinez et cols (2007) realizada em Portugal, com 158 trabalhadores em sua maioria associados às áreas da saúde e investigação, tendo como objetivo avaliar a relação entre as duas dimensões do presenteísmo e uma dimensão do capital psicológico positivo (Esperança). Identificou-se neste estudo que o fator Distração Evitada, do presenteísmo, está associada ao grupo de trabalhadores com baixos resultados na variável Esperança. Os autores analisaram ainda a correlação entre o presenteísmo e variáveis como idade, número de horas extras trabalhadas, renda, tempo de serviço e estado de saúde percebido. No que se refere às variáveis ocupacionais, constatou-se associação entre o presenteísmo com o desejo em abandonar a enfermagem, o esforço e o excesso de comprometimento e os trabalhadores com estado de saúde regular/ruim foram os que mais apresentaram presenteísmo. Os autores esperavam encontrar diferenças significativas nas dimensões do presenteísmo em indivíduos do sexo feminino, de idade mais elevada e em profissões relacionadas à educação ou saúde, o que não se confirmou. Para Martinez et cols (2007) uma das possíveis causas para essa não

confirmação pode estar associada ao reduzido tamanho da amostra e a baixa representatividade das profissões.

Em um levantamento sistematizado realizado na base de dados do scielo.br usando a palavra-chave presenteísmo, foram encontradas pesquisas do setor da saúde (Paschoalin, 2012 e Umann, 2011); de educação (Altoé, 2010; Araújo, 2012) e bancário (Sasaki, 2013). Em outra pesquisa sistematizada, no site Pepsi não foram encontrados estudos com a palavra-chave presenteísmo. Apesar de ser conhecido há décadas e estar presente nas mais diversas organizações (Paschoalin, 2012) é notória, pelo levantamento realizado, que há uma carência de estudos e pesquisas publicadas sobre presenteísmo.

Paschoalin (2012) em um estudo realizado com 271 trabalhadores de enfermagem teve como objetivo traduzir para o português brasileiro a escala *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6), adaptar culturalmente e avaliar suas propriedades psicométricas, a confiabilidade e a validade do instrumento, utilizado para mensurar o presenteísmo. Além da tradução, o estudo procurou ainda descrever o presenteísmo e analisar sua associação com fatores sociodemográficos, ocupacionais e com as condições de saúde entre trabalhadores de enfermagem. Os resultados encontrados sugerem adequação do instrumento na sua versão português brasileiro – *Alpha de Cronbach* 0,72 para Trabalho Completado e 0,71 para Distração Evitada – seu uso foi indicado para o contexto da população pesquisada e populações semelhantes. Observou-se que a idade influenciou de forma negativa a dimensão Distração Evitada, tendo os trabalhadores com até 40 anos de idade apresentado média mais baixa nessa dimensão, de acordo com Paschoalin (2012) não há estudos que mostrem a relação entre comprometimento e assiduidade no trabalho com a idade do trabalhador e inferiu que o motivo para esse resultado reside no fato dos profissionais mais jovens terem maior ideologia e entusiasmo com a profissão escolhida se comparados com profissionais mais velhos. Quanto aos motivos que levam os profissionais permanecerem no trabalho

mesmo doente, a autora identificou o comprometimento com os colegas de equipe e com a assistência prestada ao paciente.

Umann (2011) realizou um estudo quantitativo, descritivo e transversal, com o objetivo de verificar associação entre estresse, *coping* e presenteísmo em enfermeiros hospitalares. A pesquisa contou com a participação de 129 enfermeiros de um hospital de Santa Maria/RS. Neste estudo a pesquisadora utilizou três instrumentos – Inventário de Estresse em Enfermeiros para avaliar o estresse, a Escala de *Coping* Ocupacional para medir *coping* e Questionário de Limitações no Trabalho para mensurar presenteísmo. Os resultados obtidos nesse estudo apontam que 75% dos enfermeiros tiveram índice de produtividade perdida de até 4,84%, sendo que a maior perda se deu no domínio da demanda física (25%). A capacidade para realizar tarefas que demandem força corporal, resistência, flexibilidade, movimento e coordenação foi percebida como uma limitação mais influente para a perda da produtividade dos pesquisados.

Altoé (2010), na pesquisa políticas institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente, realizada em uma escola particular de Minas Gerais, teve como objetivo a análise das políticas institucionais e das condições salariais e de intensificação do trabalho dos professores, dando ênfase nos fenômenos, absenteísmo e presenteísmo. O pesquisador utilizou-se de um estudo de caso e os instrumentos utilizados para investigar tais fenômenos foram, além de pesquisa bibliográfica, um questionário, análise documental e entrevista semiestruturada. A pesquisa trouxe resultados consistentes sobre presenteísmo. De acordo com a pesquisa mais de 76% dos docentes afirmaram que compareceram ao trabalho com problemas de saúde várias vezes no decorrer dos últimos três anos e 70% dos professores afirmaram que foram trabalhar, vivenciando problemas pessoais ou familiares sérios, as queixas mais frequentes são em relação à intensificação do ritmo de trabalho e ao elevado

nível de estresse, que tem provocado desgaste emocional e adoecimentos, sem que os profissionais se ausentem do trabalho.

Com objetivo de estudar a relação entre presenteísmo e absenteísmo por doença em bancários, Sasaki (2013) realizou pesquisa com 25 escriturários de uma agência bancária do estado de São Paulo. Utilizou-se nesse estudo para coleta de dados, entrevistas individuais semiestruturadas, questionário para dados sociodemográficos, condições de saúde, estilo de vida, condições de trabalho e Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), ao final, a autora constatou a ocorrência do comportamento presenteísta por parte dos funcionários da agência. A falta de funcionários foi identificada como fator que favorece o aparecimento tanto do absenteísmo por doença, quanto do presenteísmo entre os funcionários. As políticas adotadas pela empresa quanto à carreira, avaliação de desempenho e subdimensionamento de funcionários foram determinantes para a decisão dos funcionários em ir trabalhar mesmo doentes.

Durante a e revisão bibliográfica para a elaboração desse estudo ficou evidente que estudos relacionados ao presenteísmo, concentram-se em poucas categorias profissionais, com predominância no setor da saúde (Lopes & Pérez-Nebra, 2016; Paschoalin, 2012, Umann, 2011), educação (Altoé, 2010; Xavier & Pérez-Nebra, 2016) e bancários (Sasaki 2013). Preconiza-se que este fenômeno seja igualmente presente em outros setores de atividade, pelas novas formas de organização e de gestão adotadas pelas empresas que podem causar impacto direto ao trabalhador (Sasaki, 2013).

Nas pesquisas realizadas por Martinez et cols (2007) e Paschoalin (2012), os autores citam o comprometimento com o trabalho como um dos possíveis fatores relacionados à ocorrência do presenteísmo. É sabido que ao longo de sua vida, o indivíduo estabelece diferentes vínculos/compromissos, sejam eles com pessoas, grupos ou instituições. Para Siqueira e Gomide Júnior (2014) tem sido desafiador para os estudiosos explicar a formação

de tais vínculos, entender o processo de vinculação através de suas fases e ainda identificar as implicações dessa vinculação para a estruturação psíquica do indivíduo, para seu desenvolvimento e comportamento. Apesar dos notáveis avanços ocorridos nos últimos anos, o conceito de comprometimento organizacional ainda é muito diverso e, por vezes, pouco delimitado, o que leva a uma sobreposição, desordem e até fragmentação dos conceitos (Bastos, Rodrigues, Moscon, Costa e Silva & Pinho, 2013).

Diante da gama de conceitos sobre comprometimento organizacional, muitas foram as tentativas de construção de modelos integrativos, sendo um ponto comum entre tais modelos a noção de que o comprometimento surge de diversas bases ou processos psicológicos implícitos. O modelo tridimensional, criado por Meyer e Allen por volta de 1990, se tornou referência nos últimos anos para os estudos sobre a temática, esse modelo traz a ideia de que o comprometimento organizacional está ancorado em três estados ou bases psicológicas, sendo elas: a afetiva, instrumental ou calculativa e normativa (Bastos et cols, 2013).

O comprometimento afetivo representa uma ligação mais intensa do indivíduo com a organização, que se sustenta dos sentimentos do empregado, através da aceitação de crenças, identificação e da apropriação dos valores da instituição. O comprometimento de base calculativa ou instrumental é resultado da comparação de relações racionais. Nesse tipo de comprometimento o indivíduo analisa o custo/benefício, ponderando o quão interessante é ficar na atual empresa. Por fim, o comprometimento de base normativa, o vínculo está associado ao senso de dever moral que o indivíduo constrói com a instituição, que o leva a agir de acordo com os objetivos estabelecidos pela organização (Ribeiro & Bastos, 2010; Siqueira & Gomide Júnior, 2014).

Para Ribeiro e Bastos (2010), apesar de fazerem parte do mesmo construto, as dimensões – afetiva, calculativa ou instrumental e normativa, tem sua própria dinâmica, reagindo aos antecedentes e aos consequentes de modo distinto e com intensidade diferente, o

que lhes confere certa autonomia. De acordo com Siqueira e Gomide Júnior (2014), o comprometimento afetivo tem como antecedente: características pessoais do indivíduo e da organização, a percepção de suporte organizacional e justiça no trabalho. Tendo como consequentes: um melhor desempenho, maior esforço no trabalho, menores índices de rotatividade, menor números de faltas e atrasos e maior cidadania organizacional. Para o comprometimento calculativo, os autores elencam como antecedentes o balanço entre o investimento realizado pelo trabalhador na empresa e o retorno da organização a esse investimento, sendo que baixa motivação e desempenho são apontados como consequentes. Sobre o comprometimento normativo foram listados como antecedentes: a socialização cultural e organizacional e, como consequentes: maior grau de satisfação no trabalho, maior comprometimento afetivo, mais cidadania organizacional e menor intensão de rotatividade.

Em levantamento sistematizado realizado no Pepsí e no scielo foi possível encontrar 26 e 30 artigos, respectivamente, com a palavra-chave comprometimento organizacional, dos quais nenhum trata da aproximação teórica entre vínculo organizacional e presenteísmo. Os únicos estudos encontrados foram de Espadinha (2013) Lopes e Pérez-Nebra (2016); Xavier e Pérez-Nebra (2016).

Espadinha (2013) realizou, em Portugal, um estudo envolvendo 297 trabalhadores de empresas dos setores público e privado, cujo objetivo foi entender de que maneira o comprometimento do indivíduo com a organização, assim como os recursos organizacionais – suporte da supervisão e os incentivos, materiais e ao desenvolvimento – se relacionam com a produtividade associada ao presenteísmo, autora trabalhou com apenas duas das dimensões do comprometimento organizacional – afetiva e normativa – ao final da análise foi possível constatar que o comprometimento afetivo foi o que mais provocou influência na produtividade associada ao presenteísmo, a correlação encontrada, fraca, entre essas variáveis foi de 0,17. Espadinha (2013) ressalta que ao se comprometer de forma afetiva com a

empresa, o trabalhador se mobiliza de forma mais intensa em prol dos objetivos da organização e tende a executar tarefas que podem ir além das exigidas para suas funções. Em relação ao comprometimento de estilo normativo, a correlação encontrada entre esta variável e a produtividade associada ao presenteísmo foi de 0,05.

Uma pesquisa realizada por Xavier e Pérez-Nebra (2016) com 187 professores de escolas da rede pública e privada, do Distrito Federal, teve como objetivo verificar a relação entre presenteísmo e comprometimento organizacional desses profissionais. Após a análise de dados, o único estilo de comprometimento organizacional que apresenta relação entre as duas dimensões do presenteísmo – Distração evitada e Trabalho completado – é o calculativo ($r=0,14$; $r=-0,15$), não tendo encontrando, portanto, relação entre os outros estilos – afetivo ($r=-0,11$; $r=0,02$) e normativo ($r=0,04$; $r=0,06$). Outro achado da pesquisadora foi que, entre os professores pesquisados, um grande número foi trabalhar todos os dias, nos últimos seis meses anteriores à pesquisa, sob as causas que influenciam na ocorrência do presenteísmo.

Lopes e Pérez-Nebra (2016), realizaram pesquisa *online*, com 74 técnicos de enfermagem com o objetivo de verificar quais variáveis dentre *Burnout*, Comprometimento Organizacional e Liderança mais influenciam no absenteísmo e presenteísmo (psicológico e físico). Os resultados sugerem o presenteísmo como uma variável, presente no ambiente de trabalho da população pesquisada, pois aparece acima do ponto médio da escala (físico $M=3,39$; $DP=0,56$ e psicológico $M=3,07$; $DP=0,53$); o tipo de comprometimento mais frequente é o afetivo ($M=2,74$; $DP=0,24$) e normativo ($M=2,73$; $DP=0,51$) e o *Burnout* aparece na redução da realização ($M=3,31$, $DP=0,46$), os demais estão abaixo do ponto médio da escala. O presenteísmo psicológico está relacionado à Redução da Realização no Trabalho ($r=0,26$; $p<0,05$) e Comprometimento Normativo ($r=0,-0,23$; $p<0,05$). Não foi encontrada relação do presenteísmo físico com nenhuma variável de trabalho da amostra, relacionando-se apenas com uma avaliação negativa de saúde geral ($r=-0,27$; $p<0,05$). Neste

estudo o absenteísmo também não apresentou correlação positiva com as variáveis de trabalho. Os dados sugerem que a liderança ética, para esta amostra, não apresenta relação significativa com o fato de ir trabalhar doente, apenas o vínculo com o trabalho e o *burnout*.

De acordo com os resultados apresentados nos estudos de Espadinha (2013); Lopes e Pérez-Nebra (2016); Xavier e Pérez-Nebra (2016), foi possível perceber que o presenteísmo se apresenta de forma diferente em cada um deles. Nesta pesquisa – por se tratar de um estudo exploratório – traçou-se a hipótese geral de que o Setor de Atividade configura diferentes relações entre os tipos de comprometimento e o presenteísmo.

A Figura 1 ilustra a hipótese geral.

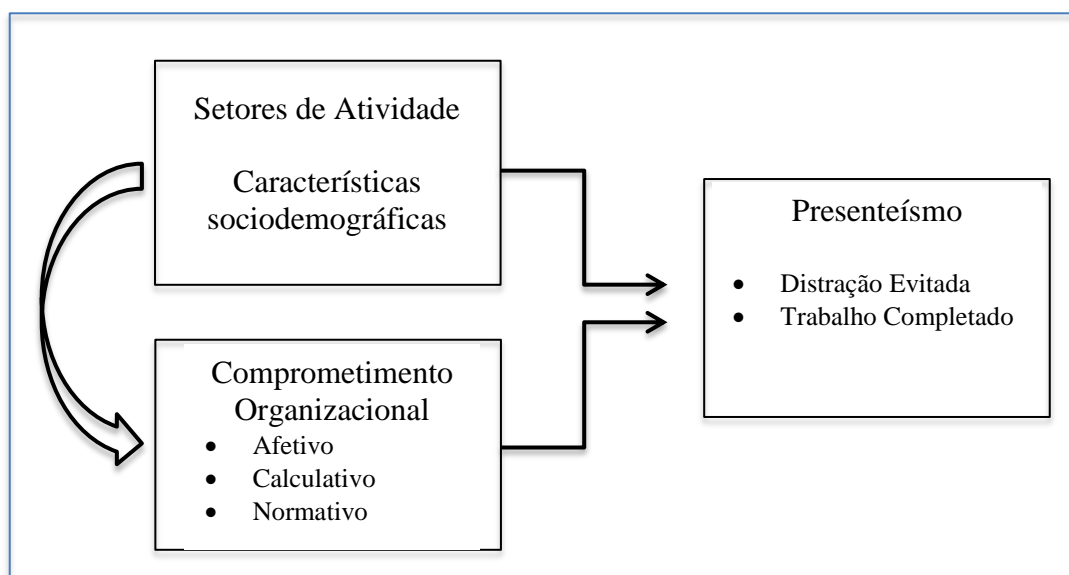


Figura 1. Modelo das hipóteses do estudo

Para nortear o presente estudo, elegeu-se como objetivo geral analisar a relação existente entre presenteísmo no trabalho e comprometimento organizacional, similar a Xavier e Pérez-Nebra (2016), acrescentando outros setores de atividade. Os objetivos específicos foram: descrever os índices de presenteísmo para os diferentes setores, verificar a relação entre as dimensões do presenteísmo, os tipos de comprometimento organizacional e os setores de atividade; analisar a influência das variáveis sexo e idade sobre presenteísmo e os tipos de vínculo e verificar a existência de outras variáveis (setor econômico, quantidade de

empregos, quantidade de horas trabalhada por semana, e estado de saúde percebido), com o propósito de caracterizar a população pesquisada.

Método

O delineamento desta pesquisa foi correlacional transversal.

Participantes

Tendo em vista que a pesquisa tratou de vínculo organizacional, um dos critérios utilizados foi que os participantes tivessem idade maior ou igual a 18 anos e um vínculo empregatício formal e não temporário, com empresas dos setores público ou privado, localizadas em território nacional.

A amostra da pesquisa foi composta por 548 participantes – masculino (n=195; 35,6%) e feminino (n=350; 63,9%). Com idade entre 18 a 67 anos. Ao final da coleta de dados foram distribuídos em grupos, de acordo com a similaridade do ramo de atividade com o qual se identificaram durante o preenchimento do questionário da pesquisa, tais grupos ficaram então distribuídos por setores de: saúde (n=207; 37,8%), educação (n=107; 19,5%), bancário (n=51; 9,3%), segurança (n=34; 6,2%), transporte (n=31; 5,7%), comércio (n=32; 5,8%), público (n=45; 8,2%), indústria (n=16; 2,9%) e outros (n=25; 4,6%).

Local

A pesquisa foi realizada de duas formas: online – com dispositivo eletrônico, para as respostas foi disponibilizado nos e-mails enviados e nas páginas de grupos no *facebook*, um *link* que permitiu o acesso a uma página na *web* onde encontrava-se o questionário da pesquisa – e presencial, nesta modalidade, a pesquisadora visitou três estacionamentos de empresas de transporte coletivo de passageiros, uma delegacia de polícia e dois supermercados, todos localizados em Brasília-DF.

Instrumentos

Variável Critério: Presenteísmo. Foi mensurado através da escala *Stanford Presenteeism Scale – 6* (SPS-6) (*Stanford Presenteeism Scale*) a qual tem por objetivo avaliar a produtividade no trabalho, em função dos problemas de saúde dos trabalhadores, esta escala foi traduzida por Ferreira et cols (2010). O SPS-6 foi traduzido para o português brasileiro no

estudo realizado por Paschoalin (2012), onde obteve *Alpha de Cronbach* 0,71 para Distração Evitada e 0,72 para Trabalho Completa, sendo usada mais recentemente nas pesquisas de Espadinha (2013); Lopes e Pérez-Nebra (2016); Xavier e Pérez-Nebra (2016). A escala SPS-6 é constituído por 6 afirmações ancoradas em uma escala tipo *Likert* com cinco tipos de resposta que vai de 1 – discordo totalmente – ate 5 – concordo totalmente – (Martinez et cols, 2007). No presente estudo foi encontrado um *Alpha de Cronbach* de 0,74 para o fator Distração Evitada e 0,75 para Trabalho Completado.

Variável Antecedente: Comprometimento Organizacional. Foi mensurado a partir de um instrumento criado em 1997 por Meyer e Allen (Espadinha, 2013). As escalas utilizadas foram as de comprometimento afetivo e normativo, assim como no estudo realizado por Espadinha (2013); Lopes e Pérez-Nebra (2016); Xavier e Pérez-Nebra (2016). O instrumento é composto por 12 itens, onde seis deles versam sobre comprometimento afetivo e os outros seis sobre comprometimento normativo. As questões são apresentadas a partir de uma escala do tipo *Likert*, com sete perfis de respostas que vai de 1 (muito em desacordo) até 7 (muito em acordo). Para a escala em sua versão original, encontrou-se um *Alpha de Cronbach* de 0,85, para comprometimento afetivo e 0,73 para a comprometimento normativo (Espadinha, 2013). De acordo com um dos objetivos desse trabalho o estilo de comprometimento calculativo também fez parte desta pesquisa, e para mensurar esse construto a escala utilizada foi uma versão brasileira, das escalas de Meyer e Allen, criada por Siqueira em 2008 (Bastos, Siqueira, Medeiros, & Menezes, 2008), similar ao estudo realizado por Lopes e Pérez-Nebra (2016) e Xavier e Pérez-Nebra (2016). O questionário é composto por 15 questões que se apresentam a partir de uma escala do tipo *Likert* com cinco tipos de respostas que vai de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente), o valor de *Alpha de Cronbach* encontrado foi superior a 0,70 (Bastos et cols, 2008). Na presente pesquisa foram encontrados um *Alpha*

de Cronbach de 0,73 para Comprometimento afetivo; 0,79 para Comprometimento normativo e 0,90 para Comprometimento calculativo.

Variáveis Descritivas: questionário sociodemográfico – similar ao de Espadinha (2013) e Xavier e Pérez-Nebra (2016) – composto por itens que permitiram identificar as características da população pesquisada, como idade, sexo, setor de atividade, quantidade de empregos, quantidade de horas semanais trabalhadas no último ano e estado de saúde percebido.

Procedimento de Coleta

O presente estudo atende aos preceitos éticos com protocolo nº 46687815.5.0000.0023 na plataforma Brasil. A pesquisadora redigiu um texto explicando os objetivos do estudo e convidando trabalhadores enquadrados no perfil desejado à participar, sendo disponibilizado em seguida, juntamente com o link de acesso ao questionário, em grupos de trabalhadores nas redes sociais, através de e-mails e mensagens individuais. Na modalidade presencial, realizada em três momentos: no primeiro, a pesquisadora encaminhou-se ao Setor Terminal Norte, em Brasília e abordou de forma individual e aleatória, trabalhadores do setor de transporte público e de dois supermercados, convidando-os a participar da referida pesquisa, no segundo momento a pesquisadora fez contato com uma delegacia de polícia, localizada na Asa Sul, Brasília, onde expos os objetivos da pesquisa, à subdelegada, e solicitando autorização para aplicação dos questionários nos funcionários daquele órgão.

Nos dois momentos presenciais, a pesquisadora explicou aos trabalhadores os objetivos da pesquisa, esclareceu dúvidas e em seguida os convidou a participar do estudo. Aos que aceitaram, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Tendo os participantes responderam os questionários, a pesquisadora recolheu e manifestou agradecimento pela participação no estudo.

Procedimento de Análise

Os dados foram analisados estatisticamente com o software *Statistical Package for Social Sciences* versão 21 (SPSS®). Foram feitas análises descritivas – idade, sexo, setor econômico, quantidade de empregos, quantidade de horas trabalhadas por semana, estado de saúde percebido – comparações entre grupos com análise de variância Oneway, Anova, Tukey e Regressão Linear Múltipla padrão.

Resultados

O objetivo geral do trabalho consistiu em analisar a relação existente entre Presenteísmo no trabalho e Comprometimento Organizacional em diferentes Setores de Atividade. Primeiramente analisou-se os dados sociodemográfico que permitiu conhecer as características inerentes à população pesquisada.

As Tabelas 1 a 5 indicam os resultados dessas variáveis.

Tabela 1

Idade dos participantes da pesquisa.

Idade	Quantidade de participantes	%
18 a 35	238	43,4
36 a 55	290	52,9
Acima de 56	20	3,6

A partir da Tabela 1, evidenciou-se que os participantes, em sua maioria, pertenciam ao grupo com faixa etária de 36 a 55 anos. O segundo maior grupo em número de participantes foi o de 18 a 35 anos e com menor número de participantes ficou o grupo com faixa etária acima de 56 anos.

Tabela 2

Setor econômico dos participantes da pesquisa.

Setor	Quantidade de participantes	%
Público	303	55,3
Privado	217	39,6
Misto	28	5,1

A Tabela 2 indica que a maioria dos participantes da pesquisa exercem suas atividades no setor público. O segundo maior grupo está alocado no setor privado. O setor misto é apontado por um pequeno número de participantes.

Tabela 3

Quantidade de empregos dos participantes da pesquisa.

Quantidade de emprego	Quantidade de participantes	%
1	436	79,6
2	107	19,5
3	5	0,9
4	1	0,2

A Tabela 3 indica que a grande maioria dos participantes possui somente um emprego e parte deles possui dois empregos ou mais.

Tabela 4

Quantidade de horas trabalhadas, por semana, no último ano.

Horas trabalhadas	Quantidade de participantes	%
4 a 15	18	3,3
16 a 30	83	15,1
31 a 44	352	64,2
Acima de 45	95	17,3

A Tabela 4 indica que a maioria dos profissionais que participaram desta pesquisa trabalhou de 31 a 44 horas semanal, no último ano. O segundo maior grupo de participantes relatou trabalhar acima de 45 horas semanais, seguido dos que relataram trabalhar de 16 a 30 horas semanais. Cabe ressaltar que a média de horas trabalhadas, por semana foi de 38,75 horas (DP= 10,46). A variação entre as respostas foi significativa, havendo profissionais que trabalharam de quatro horas semanais até os que trabalharam acima de 45 horas semanais.

Tabela 5

Estado de saúde percebido pelos participantes.

Estado de saúde	Quantidade de participantes	%
Mal	14	2,6
Razoável	134	24,5
Bom	184	33,6
Muito bom	133	24,3
Excelente	83	15,1

A Tabela 5 demonstra qual a percepção que os participantes da pesquisa têm sobre seu estado de saúde. O estado de saúde Bom é percebido pela maioria (33,6%), depois vem Razoável (24,5%), seguido de Muito bom (24,3%) e excelente (15,1%). Apenas 2,6% da população pesquisada percebem seu estado de saúde como Mal.

Nas Figuras de 2 a 8, serão apresentadas as análises descritivas, com médias e desvios padrão, das dimensões do Presenteísmo – Distração Evitada e Trabalho Completado – dos tipos de Comprometimento Organizacional – Calculativo, Afetivo e Normativo – do relato de Dias de Presenteísmo por Setor de Atividade e por Sexo.

Pode-se perceber, através da Figura 2, que os Setores de Atividade que apresentam maior média e desvios padrão são: Bancários, seguidos por Comércio e Indústria, mas que a diferença entre os demais setores não é significativa, quanto à dimensão Distração Evitada do Presenteísmo.

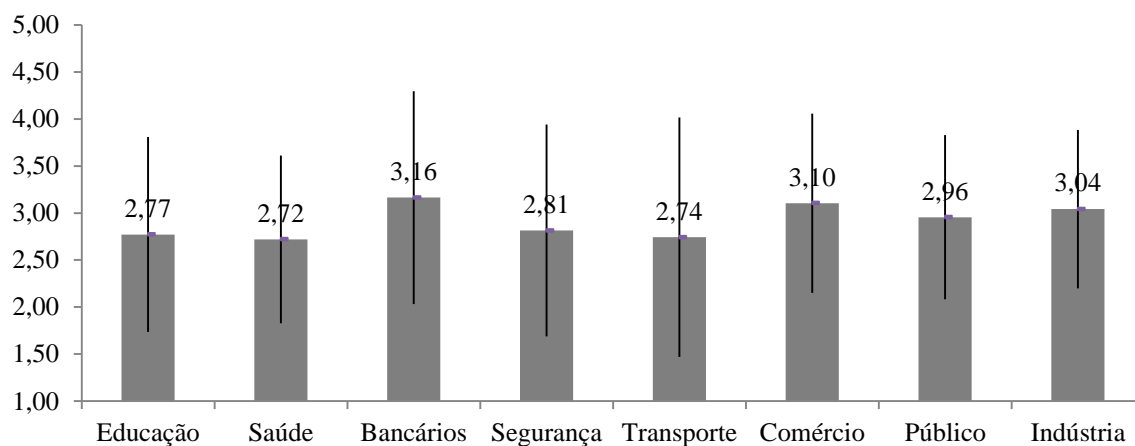


Figura 2. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Distração Evitada

Para a dimensão de Trabalho Completado, observa-se através da Figura 3 que não houve diferença significativa nas médias e desvios padrão, entre os setores pesquisados.

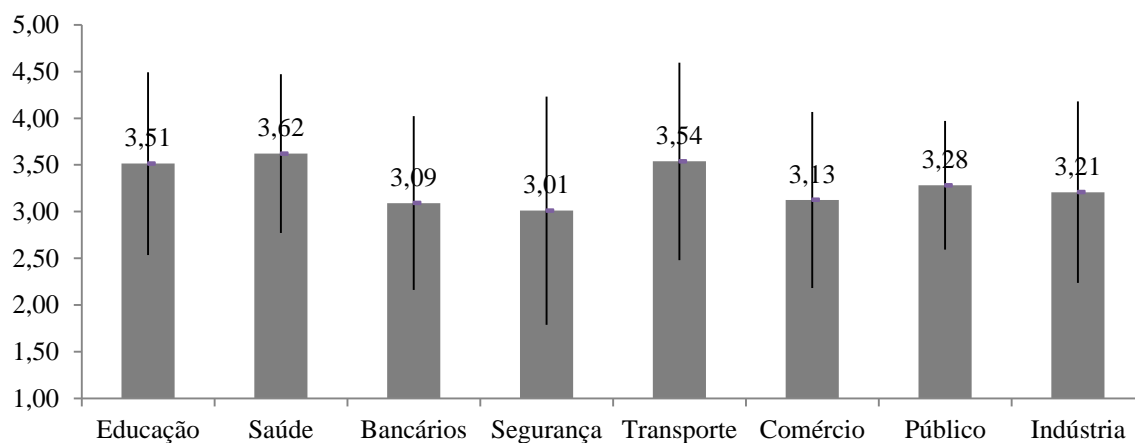


Figura 3. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Trabalho Completado

Observando a Figura 4 pode-se notar que dentre os Setores pesquisados o que aparece com maior média e desvio padrão é o de Transporte. Segurança e Educação aprecem com índices menores e que a diferença entre os demais Setores não é significativa, para o Comprometimento Calculativo.

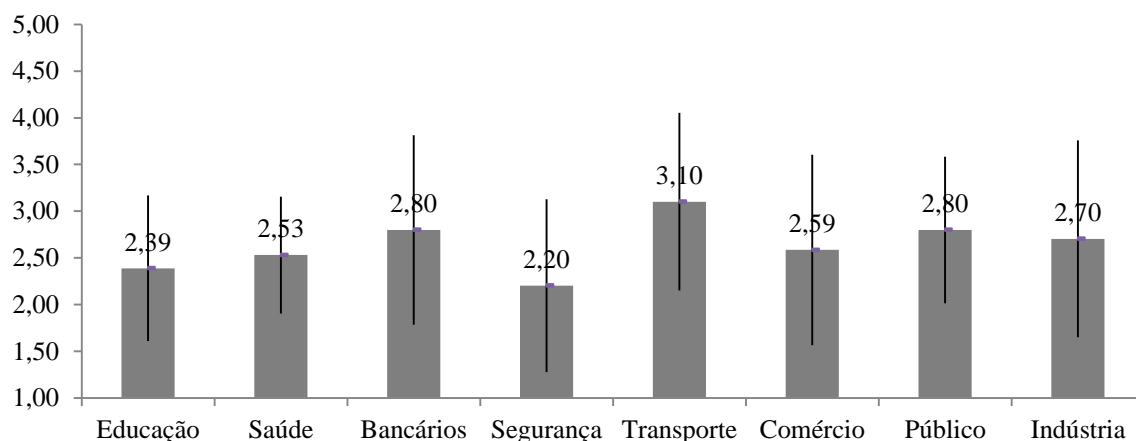


Figura 4. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Calculativo

No Comprometimento Afetivo, apresentado na Figura 5, são encontrados as maiores médias e desvios padrão para os Setores, sendo que os com maiores índices são Educação, Transporte e Indústria, e uma diferença significativa entre estes e Comércio, o Setor com menor índice nessa dimensão.

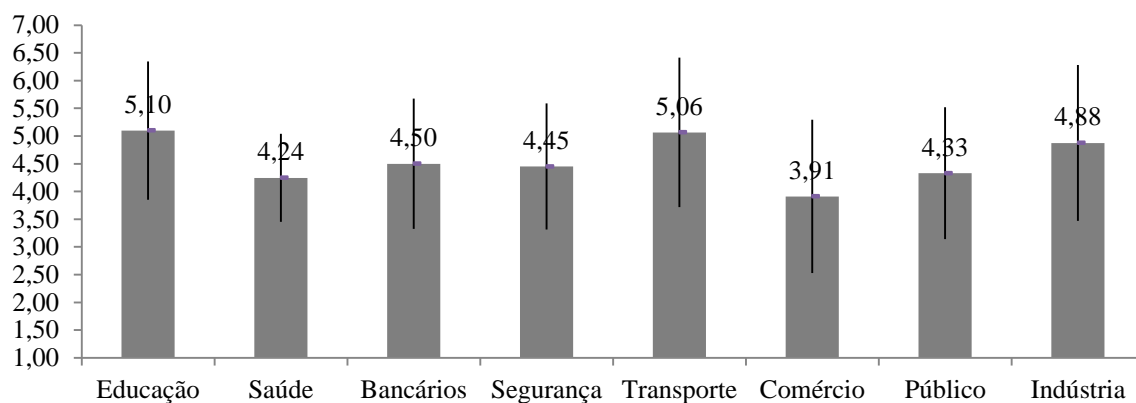


Figura 5. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Afetivo

O Setor de Transporte, mostrado na Figura 6, aparece também com maior média e desvio padrão para a dimensão Comprometimento Normativo. Seguido de Educação e Indústria quando comparado aos outros Setores de Atividades. Os Setores de Saúde e Bancários apresentaram os menores índices.

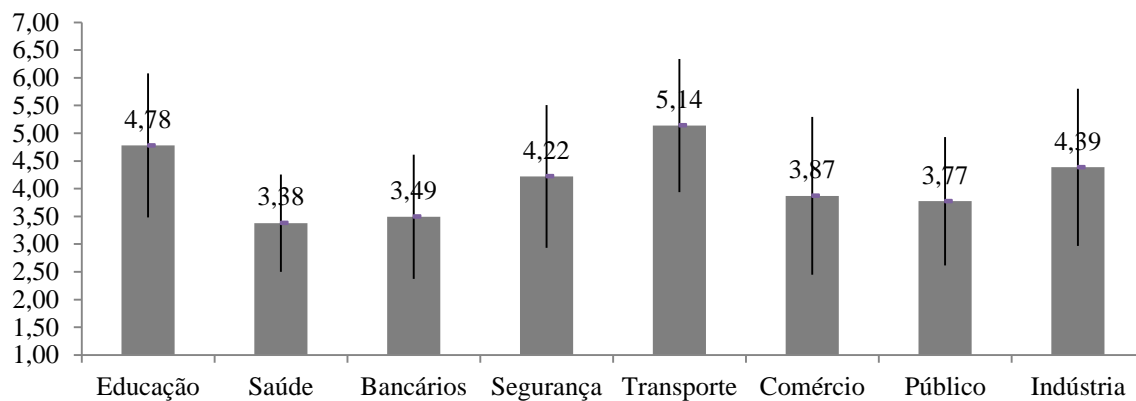


Figura 6. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Normativo

Através da Figura 7 é possível identificar os Setores de Educação e Saúde com os maiores índices e o Setor de Transporte com o menor índice de relatos de Dias de Presenteísmo, ou seja, número de dias em que os profissionais relataram ter comparecido ao trabalho apesar de estar doente ou não se sentir bem.

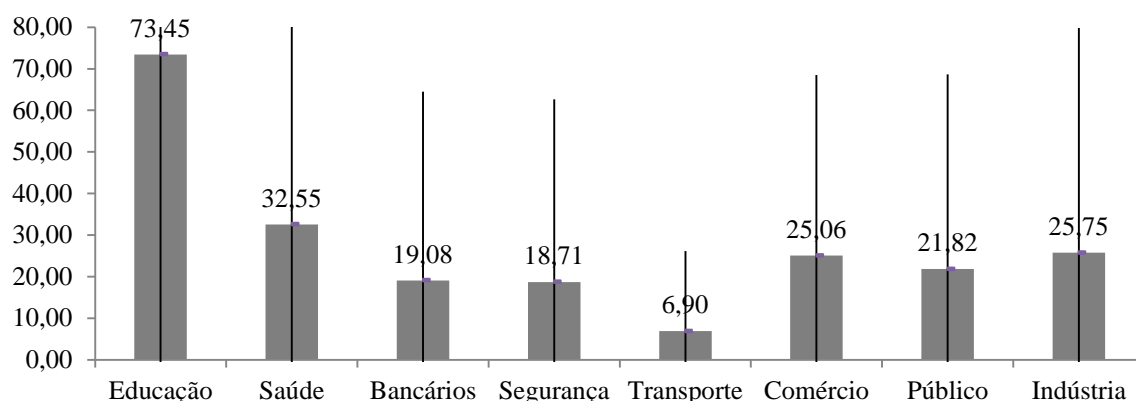


Figura 7. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Setor / Dias de Presenteísmo

A Figura 8 permite observar que, quanto aos relatos de Dias de Presenteísmo os participantes do sexo feminino são os que mais compareceram ao trabalho ainda que doente.

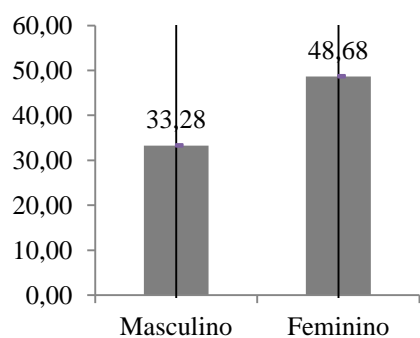


Figura 8. Análise descritiva de tendência central e dispersão – Sexo / Dias de Presenteísmo

Após conhecer o perfil da população e de como o fenômeno Presenteísmo vem se apresentando nos setores pesquisados, passou-se para a análise de regressão. As Figuras de 9 a 11 mostram as regressões para as dimensões do Presenteísmo – Distração Evitada e Trabalho Completado – e do relato de Dias de Presenteísmo, nesta ordem.

Foi possível observar, na Figura 9, que as maiores diferenças encontram-se nos Setores da Indústria e Educação para Comprometimento Calculativo, para os profissionais desses Setores quanto maiores os benefícios para permanecer na organização, maior é o nível de Distração Evitada. Para o Setor do Comércio a diferença encontrada foi Comprometimento do tipo Afetivo, ou seja, quanto menos é a identificação, aceitação de valores e objetivos da empresa pelo trabalhador, maior é seu nível de Distração Evitada. Para os Setores de Saúde, Bancários, Segurança, Transporte e Público não apareceu diferença significativa, por isso não foram apresentados.

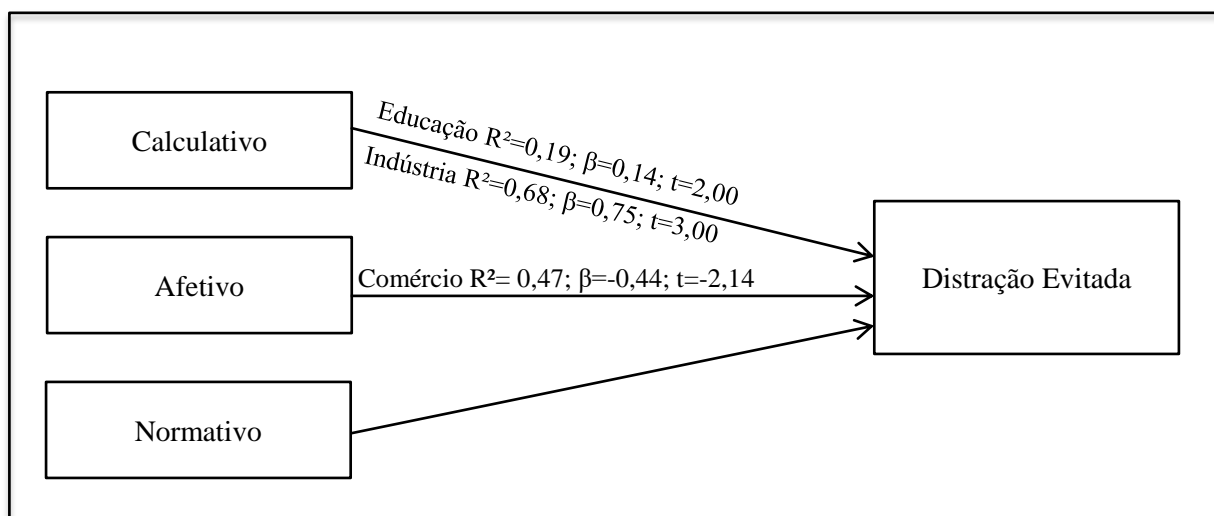


Figura 9. Regressão entre tipos de Comprometimento Organizacional, Setores de Atividade e a dimensão Distração Evitada.

Para a dimensão Trabalho Completado, mostrada na Figura 10, os setores onde apareceram as maiores diferenças foram Educação, para o Comprometimento Calculativo, com isso infere-se que quanto maiores os benefícios oferecidos para que o funcionário permaneça na instituição, menos Trabalho Completado ele apresentara. Para o Setor Bancário a diferença encontrada foi no Comprometimento Afetivo, isto é, quanto menos é a identificação, aceitação dos valores e objetivos da organização pelo trabalhador, maior é seu nível de Trabalho Completado. Nos demais Setores os índices não foram significativos, por isso não foram expostos.

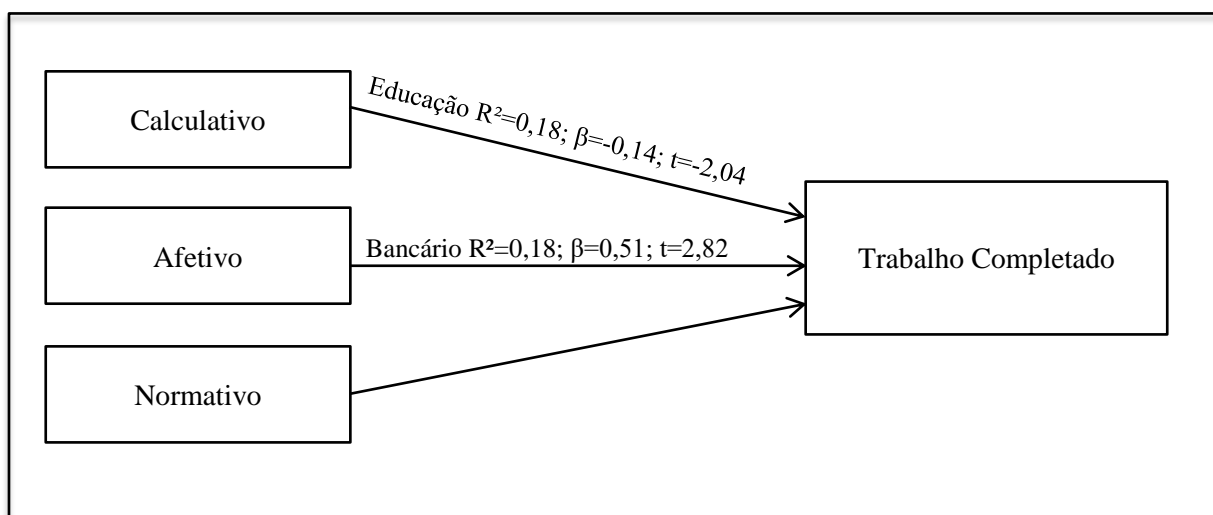


Figura 10. Regressão entre tipos de Comprometimento Organizacional, Setores de Atividade e a dimensão Trabalho Completado.

Através da Figura 11 foi possível verificar que o Comprometimento Calculativo e o Normativo são os que mais influenciam na decisão dos trabalhadores em ir trabalhar mesmo estando doente ou não se sentindo bem, sendo Segurança, Educação e Comércio, os Setores onde esse fenômeno – Presenteísmo – mais se faz presente no atual estudo. Sendo que para trabalhadores do Setor de Segurança quanto mais incentivos/benefícios a instituição oferece, mais Dias de Presenteísmo apresentam. Para funcionários do Setor de Educação quanto maior é o senso de obrigação e dever moral que o trabalhador constrói com a instituição mais ele apresenta Dias de Presenteísmo. Já para profissionais do Setor de Comércio a relação é

inversa, ou seja, quanto menos é o senso de obrigação e dever moral mais Dias de Presenteísmo.

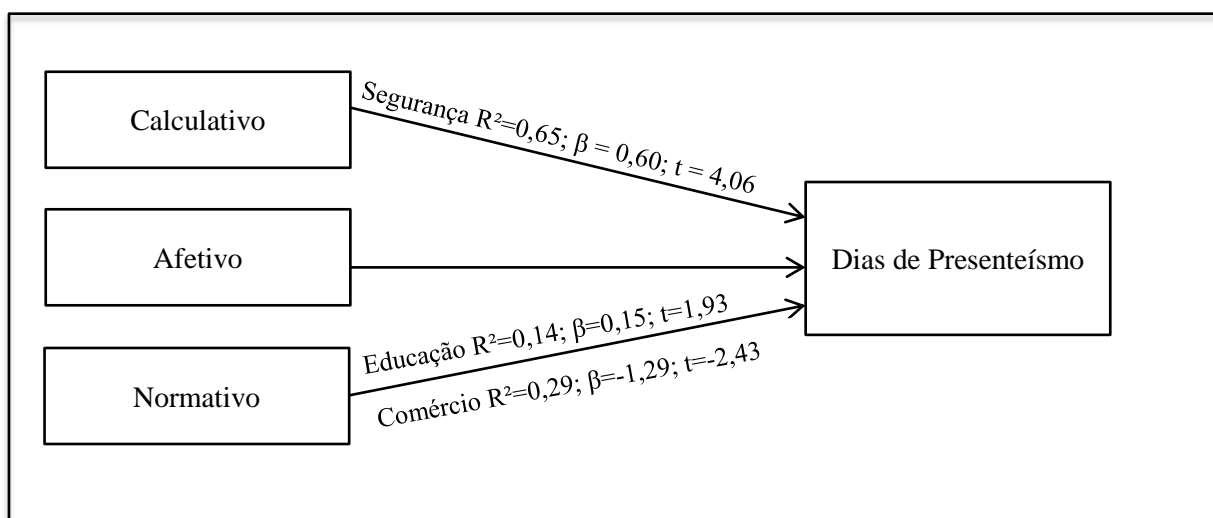


Figura 11. Regressão entre tipos de Comprometimento Organizacional, Setores de Atividade e dias de Presenteísmo

Diante dos resultados apresentados nas análises descritivas e nas regressões foi possível verificar que os tipos de vínculo se apresentam de forma diferente nos diversos Setores de Atividade pesquisados e nas dimensões do Presenteísmo, corroborando, portanto, com a hipótese geral deste estudo. Contudo, cabe ressaltar que a diferença encontrada entre os Setores não foi significativa tanto para a dimensão Distração Evitada, quanto para Trabalho Completado.

Não se observou influencia dos diferentes procedimentos de coleta de dados (presencial e *online*) nas variáveis analisadas.

Discussão

É sabido da importância do trabalho na vida das pessoas (Pereira, 2010) e que as transformações que vêm ocorrendo ao longo dos anos têm impactado, de forma diferente, as várias dimensões da vida do trabalhador e nos mais diferentes setores de atividade, trazendo muitas vezes o adoecimento (Paschoalin, 2012; Umann, 2011). O presenteísmo, um fenômeno bastante recorrente no ambiente de trabalho, mas ainda pouco estudado no Brasil, tem sido mais evidenciado nos setores de saúde e educação (Ferreira et cols, 2010; Martinez et cols, 2007). A partir disso foi realizada a presente pesquisa, que propôs verificar e, encontrou a relação entre presenteísmo e comprometimento organizacional em diferentes setores de atividade.

O estudo foi realizado com um total de 548 trabalhadores de diferentes setores de atividade. A pesquisa foi feita a partir de questionário que trouxe questões relativas ao presenteísmo, comprometimento organizacional, bem como questões sociodemográficas, o que permitiu um levantamento da população estudada.

A partir dos resultados soube-se que nos setores de Educação ($M=73,45$; $DP=53,41$) e Saúde ($M=32,55$; $DP=53,39$) estão lotados os trabalhadores que mais relatam terem ido trabalhar todos os dias, nos últimos seis meses anteriores à pesquisa, apesar de estarem doentes ou de não se sentirem bem, o que vem de encontro aos achados na literatura sobre presenteísmo no Brasil (Altoé, 2010; Lopes & Pérez-Nebra; Paschoalin, 2012; Umann, 2011; Xavier & Pérez-Nebra, 2016) em que coloca os profissionais desses dois setores como os que mais são acometidos por esse fenômeno, tendo como explicação o fato de serem profissionais que estão envolvidos com o cuidar do outro (Flores-Sandi; Paschoalin, 2012; Xavier & Pérez-Nebra, 2016).

A presente pesquisa corroborou os resultados encontrados por Xavier e Pérez-Nebra (2016), em que aponta o comprometimento calculativo como preditor do presenteísmo para

os profissionais do setor de Educação, pois este tipo de comprometimento influencia tanto na dimensão Distração Evitada, quanto no Trabalho Completado, ou seja, para esses trabalhadores, estando ou não em boas condições de saúde psicológica e/ou física, não deixam de ir ao trabalho, o dado sugere ainda que há uma avaliação positiva dos custos/benefícios em se permanecer na instituição (Ribeiro & Bastos, 2010). Já para o Setor de Saúde, os índices não foram significativos, para nenhum dos tipos de comprometimento, resultado diferente do apontado na pesquisa de Lopes e Pérez-Nebra (2016) e Espadinha (2013) em que evidenciou o comprometimento Normativo e Afetivo como preditores de presenteísmo para esse setor.

Os resultados apontam para a presença do presenteísmo no setor Bancário corroborando com o estudo de Sasaki (2013). Quanto a dimensão do presenteísmo mais afetada é Trabalho Completado, sofrendo influencia do Comprometimento Afetivo. Ou seja, a maioria dos profissionais desse setor, que participaram da pesquisa, possui uma ligação e se identificam, em alguma medida com os valores e objetivos da organização (Ribeiro & Bastos, 2010), por isso mesmo sob as causas do presenteísmo não faltam ao trabalho.

Foi possível identificar o comportamento presenteísta em trabalhadores dos Setores de Indústria e Comércio, na dimensão Distração Evitada. Na Indústria o comprometimento que prediz o presenteísmo é o Calculativo, portanto, quanto mais o trabalhador pondera sobre os custo/benefício no trabalho, avaliando positivamente sua permanência na empresa, maior a tendência em ir trabalhar sob as causas do presenteísmo. Para o Comércio o presenteísmo é influenciado pelo Comprometimento Afetivo de forma negativa, ou seja, quanto menos o funcionário se identifica com os valores e objetivos da empresa na qual trabalha maior é sua falta de concentração nas atividades desempenhadas, estando sob o efeito do presenteísmo. Cabe ressaltar que não foram encontrados, na literatura, estudos que abordem a presença do fenômeno nesses Setores.

Os resultados encontrados para o relato de dias de presenteísmo, os tipos de comprometimento que apareceram com índices significativos, ou seja, como bons preditores de presenteísmo, foram Calculativo para o setor de Segurança, deduz-se que o profissional desse setor avalia de forma positiva os custos e benefícios em permanecer na instituição (Ribeiro & Bastos, 2010), fazendo com que não se ausente do trabalho ainda que adoecido. O comprometimento Normativo prediz Dias de presenteísmo para os Setores de Educação e Indústria. Sugerindo que o senso de dever moral construído pelo profissional, que faz com que ele atue de acordo com os objetivos da instituição (Ribeiro & Bastos, 2010; Siqueira & Gomide Júnior, 2014), influencie positivamente na decisão de ir ao trabalho doente, para a Educação. Para o Setor da Indústria infere-se que tal senso de dever moral o impulsiona a não ir trabalhar não se sentindo apto para atividade laboral.

Estudos têm indicado que variáveis como idade e sexo podem estar associadas ao presenteísmo (Ferreira et cols, 2010; Flores-Sandi, 2006; Martinez et cols, 2007) no presente estudo os resultados encontrados não se mostraram significativos de acordo com as médias e desvios padrão para as faixas etárias: 18-35 (M=38,39; DP=59,72); 36-55 (M=46,19; DP=67,41) e acima de 56 anos (M=53,30; DP=76,65). Paschoalin (2012) encontrou valores significativos em seu trabalho no Setor de Saúde, associando a queda de desempenho devido a problemas de saúde, em trabalhadores com idade até 40 anos.

Para variável sexo, identificou-se que mulheres são mais afetadas pelo presenteísmo que os homens, portanto, mesmo estando com problemas de saúde não deixam de ir ao trabalho, dados que ratifica os achados de Paschoalin (2012), onde segundo a autora foi encontrado uma médias mais altas de presenteísmo entre as mulheres, naquela população pesquisada.

Diante dos resultados apresentados neste estudo faz-se necessário, algumas ponderações, a começar pela relação encontrada entre o profissional ir trabalhar doente e as

dimensões do presenteísmo que não se mostrou significativa, uma hipótese explicativa a esse fato é que o trabalhador não identifica – dor de cabeça, dores nas costas, depressão, alergias, sinusite, gripe, constipação, dados presentes no questionário da pesquisa – como problemas de saúde que possam impactar seu desempenho no trabalho. No presente estudo quando questionado sobre a percepção de seu estado de saúde 33,6% dos participantes respondeu bom; 24,3% muito bom e 15,1% excelente, o que somado totalizou 73,0%. Já para os que consideraram seu estado de saúde mal foram 2,6% e razoável 24,5%, totalizando 27,0% dos participantes.

Foi possível observar que o presenteísmo está presente nos diferentes Setores de Atividade, não apenas em Saúde e Educação, como vem mostrando a literatura. Como hipótese explicativa cita-se os Tipos de Interação de Serviço e a relação estabelecida entre os atores envolvidos em cada Setor pesquisado, que pode influenciar tanto no tipo de vínculo que o trabalhador estabelece com seu empregador, quanto na ocorrência ou não do Presenteísmo no ambiente laboral. Por Interações de serviços, Gutek em 1999 nomeou os encontros sociais ocorridos diariamente entre pessoas estranhas, onde suas interações podem ser previsíveis e por vezes prazerosas tanto para clientes quanto para trabalhadores (Vieira, Pérez-Nebra & Guimarães, 2014).

Setor como o de Saúde em que o contato do profissional com paciente, varia a depender de onde ocorre o atendimento – se urgência, enfermaria, internação ou consultório, podendo ser uma interação pontual ou prolongada, ou, Setor de Comércio, onde se estabelecem contatos extremamente pontuais, ou ainda, Setor de Educação, caracterizado por contatos repetitivos (Pérez-Nebra & Kohlsdorf, 2016), são exemplos de como os tipos de interação podem impactar, de forma positiva ou não, no dia a dia do trabalhador.

Esta pesquisa trouxe contribuição no sentido de trazer à discussão Setores de Atividade em que os profissionais estão expostos as causas e consequências do Presenteísmo,

relacionando o fenômeno com os tipos de Comprometimento Organizacional que o trabalhador nutre com a instituição na qual trabalha.

Quanto às limitações, cita-se a baixa representatividade, no número de participantes, em alguns dos setores pesquisado, poucas ou a inexistência de pesquisas relacionando presenteísmo, comprometimento organizacional com setores de atividade abrangidos pelo atual estudo, não permitindo comparações.

Enfatiza-se a importância de estudos a respeito do presenteísmo, fenômeno presente em diferentes contextos organizacionais (Tavares & Kamimura, 2012), para isso sugere-se que novos estudos sejam feitos, relacionando os tipos de interações de serviço e presenteísmo nos diferentes setores de atividade e que o estudo qualitativo seja uma opção para verificar possíveis diferenças entre os setores quanto à incidência do presenteísmo.

Referências

- Altoé, A. (2010). *Políticas institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente: absenteísmo e presenteísmo* (Dissertação de Mestrado não publicada). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.
- Araújo, J.P. (2012). *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição de ensino superior* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Bastos, A.V.B., Rodrigues, A.C.A., Moscon, D.C.B., Costa e Silva, E.E., & Pinho, A.P.M. (2013). Comprometimento no trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas. Em L. Borges, & L. Mourão (Org.), *O trabalho e as organizações: Atuação a partir da psicologia* (pp.280-307). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A.V.B., Siqueira, M.M.M., Medeiros, C.A.F., & Menezes, I.G. (2008). Comprometimento organizacional. Em M.M.M. Siqueira (Org.), *Medidas do comprometimento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (Vol. 1, pp.49-81). Porto Alegre: Artmed.
- Cabral, M.S. (2011). *O presenteísmo ocupacional e suas implicações no ambiente corporativo* (Monografia não publicada). Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, RJ.
- Espadinha, B.R.P. (2013). *Presentismo, comprometimento e recursos organizacionais: O papel mediador do comprometimento afetivo e normativo na relação entre os recursos organizacionais e a produtividade associada ao presentismo* (Dissertação de Mestrado não publicada). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal.

- Ferreira, A.I., Martinez, L.F., Sousa, L.M., & Cunha, J.V. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9 (2), 253-266.
- Flores-Sandi, G. (2006). Presentismo: potencialidad em accidentes de salud. *Acta médica Costarricense*, 48(1):30-34.
- Helfstein, L.B (2012). Presenteísmo em unidades operacionais. *Revista do Laboratório de Estudos da Violência*. Universidade Estadual de São Paulo, Marília, SP.
- Lopes, C.A. & Perez-Nebra, A.R. (2016, julho). Absenteísmo e presenteísmo: um estudo correlacional em profissionais de enfermagem. Em *VII Congresso brasileiro de psicologia organizacional e do trabalho*, Brasília, Distrito Federal.
- Martinez, L.F., Ferreira, A.I., Sousa, L.M., & Cunha, J.V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 37-54.
- Paschoalin, H.C., Griep, R.H., Lisboa, M.T.L., & Mello, D.C.B. (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do *Stanford Presenteeism Scale* para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21 (1), 1-8.
- Pereira, A.M.T.B (2010). Burnout, por que? Uma introdução. Em A.M.T.B. Pereira (Org.), *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (pp. 13-20). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pérez-Nebra, A.R., & Kohlsdorf, M. (2016). Trabalho e saúde working paper. “comunicação pessoal”.
- RH Portal (2015). Saúde e Segurança: o peso da saúde nas empresas, retirado de: http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=odwlyfnvz.

- Ribeiro, J.A., & Bastos, A.V.B. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: Um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30 (1), 4-21.
- Rojas, R. (2007). Enfoque del presentismo em empresas de salud. *Ciencia & Trabajo*, 9 (24), 64-68.
- Sasaki, S. F. S. (2013). Trabalho bancário e fatores associados ao presenteísmo e ao absenteísmo (Monografia de Graduação não publicada). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Siqueira, M.M.M., & Gomide Júnior, S. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade, & A.V.B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, 2ª Ed.* (pp.314-348). Porto Alegre: Artmed.
- Tavares, R.S.C.R., & Kamimura, Q. P. (2012, dezembro). Gestão em saúde corporativa: Absenteísmo e presenteísmo. Em *IV Congresso Internacional de Cooperação Universidade-Indústria*, Taubaté, São Paulo.
- Umann, J. (2011). *Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros hospitalares* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS.
- Vieira, A., Pérez-Nebra, A.R., & Guimarães, M.C. (2014). Prazer, sofrimento e custo humano no trabalho: um olhar sobre a atividade de trabalho de cabeleiros. *Rede de Estudos do Trabalho*, 14(7), 1-21.
- Xavier, M. L. S., & Pérez-Nebra, A.R. (2016, julho). A relação entre presenteísmo e comprometimento organizacional de professores. Em *VII Congresso brasileiro de psicologia organizacional e do trabalho*, Brasília, Distrito Federal.