



Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa Escola de Ciências Sociais e da Saúde  
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**Antecedentes e consequentes do presenteísmo no trabalho: ampliando a rede  
nomológica.**

Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Helenides Mendonça

Goiânia, março de 2021.



Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa Escola de Ciências Sociais e da Saúde  
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**Antecedentes e consequentes do presenteísmo no trabalho: ampliando a rede  
nomológica.**

.

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Psicologia da PUC-Go, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Helenides Mendonça

Goiânia, março de 2021.

B327a Bastos, Rose Helen Shimabuku Rodrigues  
Antecedentes e conseqüentes do presenteísmo no trabalho  
: ampliando a rede nomológica / Rose Helen Shimabuku  
Rodrigues.-- 2021.  
271 f.: il.

Texto em português, com resumo em inglês  
Tese (doutorado) -- Pontifícia Universidade Católica  
de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde, Goiânia,  
2021

Inclui referências: f. 172-199

1. Liderança. 2. Desempenho. 3. Liderança. 4. Trabalho  
- Aspectos psicológicos. 5. Desempenho. I. Mendonça,  
Helenides. II. Pontifícia Universidade Católica de  
Goiás - Programa de Pós-Graduação em Psicologia -  
2021. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 005.32(043)

## ATA DE DEFESA



PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
 Av. Universitária, 1069 – St. Universitário  
 Caixa Postal 86 – CEP 74605-010  
 Goiânia-Goiás  
 Telefone/Fax: (62)3946-1070 ou 1071  
 www.pucgoias.edu.br / prope@pucgoias.edu.br

**ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE TESE DE DOUTORADO NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS.**

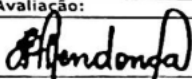
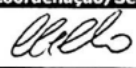
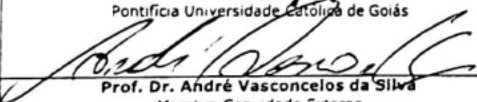
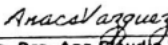
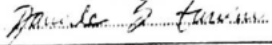

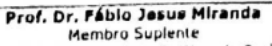
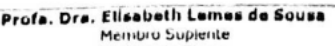
No dia 26 de março de 2021, às 09h, via webconferência em plataforma digital, de acordo com a portaria 36/2020 CAPES, **ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES BASTOS**, discente do curso de doutorado do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia (2017.1.3002.0009-3) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, expôs, em Sessão Pública de Defesa de Tese de Doutorado, o trabalho intitulado **ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DO PRESENTEÍSMO NO TRABALHO: AMPLIANDO A REDE NOMOLÓGICA**, para Comissão de Avaliação composta pelos (as) docentes: **Dra. Helenides Mendonça** (Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Presidente da Comissão), **Dr. André Vasconcelos da Silva** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convocado Externo), **Dra. Ana Cláudia Vazquez** (Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Membro Convocado Externo), **Dra. Daniela Sacramento Zanini** (Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Membro Convocado), **Dra. Juliany Gonçalves Guimarães Silva** (Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Membro Convocado Interno), **Dr. Fábio Jesus Miranda** (Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Membro Suplente) e **Dra. Elisabeth Lemes de Sousa** (Faculdade Sensu, Membro Suplente). O trabalho da Comissão de Avaliação foi conduzido pelo (a) docente Presidente que, inicialmente, após apresentar os docentes integrantes da Comissão, concedeu 45 minutos ao (a) discente candidato (a) para que este (a) expusesse o trabalho. Após a exposição, o (a) docente Presidente concedeu a palavra a cada membro convidado da Comissão para que estes arguissem o (a) discente candidato (a). Após o encerramento das arguições, a Comissão de Avaliação, reunida isoladamente, avaliou o trabalho desenvolvido e o desempenho do (a) discente candidato (a) na exposição, considerada a trajetória deste (a) no curso de doutorado. Como resultado da avaliação, a Comissão de Avaliação deliberou pela:

**Aprovação da tese**

A Comissão de Avaliação declara o(a) discente candidato(a) Doutor em Psicologia. A Comissão de Avaliação pode sugerir alterações de forma e/ou conteúdo consideradas aceitáveis, não impeditivas da aprovação do trabalho. As alterações deverão ser indicadas no Anexo ao presente documento e/ou podem constar na versão lida pelo membro da Comissão de Avaliação para a sessão de defesa da tese. Neste caso, a versão lida corrigida deverá ser entregue ao(a) discente candidato(a) no final da sessão. O(A) discente candidato(a) terá o prazo de sessenta (60) dias para os ajustes e entrega da versão final na Secretaria do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, contado a partir da data da sessão de defesa da tese.

**Reprovação da tese**

A Comissão de Avaliação determina que o trabalho apresentado não satisfaz as condições mínimas para ser considerado tese de doutorado válida a obtenção do título de Doutor em Psicologia. O(A) discente candidato(a) pode interpor recurso à decisão da Comissão de Avaliação no prazo máximo de trinta (30) dias, contado a partir da data da sessão de defesa da tese.

A Comissão de Avaliação:	Para uso da Coordenação/Secretaria do PSSP:
 Prof. Dr. Helenides Mendonça Membro Presidente Pontifícia Universidade Católica de Goiás	 Prof. Dr. Cristiano Coelho Coordenador do Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Psicologia Pontifícia Universidade Católica de Goiás
 Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva Membro Convocado Externo Universidade Federal de Goiás	<p>Observações</p> <p>1. Documento válido somente se assinado pela Coordenação e pela Secretaria do PSSP/PROPE/PUC Goiás,</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p>
 Prof. Dra. Ana Cláudia Vazquez Membro Convocado Externo Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	
 Prof. Dra. Daniela Sacramento Zanini Membro Convocado Pontifícia Universidade Católica de Goiás	
 Prof. Dra. Juliany Gonçalves Guimarães Silva Membro Convocado Interno Pontifícia Universidade Católica de Goiás	
 Prof. Dr. Fábio Jesus Miranda Membro Suplente Pontifícia Universidade Católica de Goiás	
 Prof. Dra. Elisabeth Lemes de Sousa Membro Suplente Faculdade Sensu	<p>Visto Secretaria:</p> <p>DFD nº 04/2021</p> <p>Goiânia, ____/____/2021</p>

## AGRADECIMENTOS

Pleitear o título de doutor é sempre um grande desafio. Fazê-lo em meio a uma pandemia, assolado por um cenário de desvalorização da educação e da ciência, do negacionismo e caos sócio-político-econômico-cultural se torna ainda mais árduo. Tantas perdas, tantas mudanças, temor pela vida (própria e principalmente dos seus) transformou essa jornada em uma missão ainda mais desafiadora. Chegar até aqui não seria possível sem apoio, colo e força de alguns seres de luz que enobrecem minha trajetória. Sendo assim, agradeço.

À Deus por reger minha vida sob seus desígnios, por sua infinita bondade e pela oportunidade de crescer espiritualmente através do desenvolvimento intelectual. Por restaurar em mim as forças quando acredito tê-las perdido. Por me carregar no colo quando o temor se fazia maior que as vontades de vencer. Fize-me instrumento de sua vontade e permita-me ser inspiração constante do bem.

Aos meus pais, Luiz e Sílvia, meu esteio e porto seguro. Pelo amor incondicional, acima de tudo. Por me proporcionarem muito mais que mereço durante toda minha vida. Por me ensinarem a ser resiliente diante as dificuldades e corajosa diante os desafios. E que há coisas tão valiosas no mundo que dinheiro nenhum poderia comprar. Desde sempre me ensinaram a importância dos estudos e plantaram em mim o prazer pela busca do conhecimento. Do sonho de me tornar psicóloga à obtenção do título de Doutora, não teria tido êxito se não fosse pelo amor e sustentação – em todos os sentidos – que a mim dedicam.

Ao meu esposo Denis, meu primeiro e grande amor, pelo apoio, paciência, afeto, cumplicidade e por acreditar sempre em mim. Aos meus amados filhos, Luiza e Luca, por compreenderem os momentos de ausência e fazerem brotar em mim o amor mais sublime que existe no universo. Toda a trajetória foi por vocês.

Ao meu irmão Ródney, cunhada Vera, compadres Suyanne e Thassio, e toda minha família pelo afeto, respeito e empatia.

Às amigas Daniela, Leilesdiane e Luciana, pelos mais vinte anos de amizade. Por serem minha fonte constante de retomada de equilíbrio. Pela disposição espontânea de compreensão e auxílios mútuos.

Às queridas parceiras de doutorado e amigas Ariana, Werianny, Bruna, Tais, Jordana, por compartilhar das angústias e vitórias ao longo dessa caminhada; e fazê-la mais leve a partir do seu bom humor e alegria. Não me lembro mais como era minha vida antes de vocês. Às veteranas Dras. Maitê, Beth e Ms. Priscilla, pelas orientações, auxílio, partilha e torcida. Sem vocês, o caminho seria bem mais longo! À todos os colegas do eterno Grupo de Pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho - GEPOT, pela amizade, companheirismo, palavras de motivação e engrandecimento a partir das ricas discussões e trocas de experiências.

À minha orientadora, mentora, professora, Dr<sup>a</sup>. Helenides Mendonça, a quem devo tudo que aprendi na vida acadêmica, e a partir dela. Pelo zelo, eficiência, competência e esmero na condução de meu mestrado e doutorado. Pelo carinho e acolhida nos momentos de desespero. Por ser farol. Minha gratidão por cada véu que tirava de meus olhos.

Aos professores Dr. André Vasconcelos, Dr<sup>a</sup>. Daniela Zanini, pelas ricas contribuições na banca de qualificação dessa tese em prol do enriquecimento desta pesquisa, e persistirem em suas contribuições na banca de defesa. À professora Dr<sup>a</sup>. Ana Vazquez, Dra. Juliany Guimarães, Dr. Fábio Miranda, Dra. Elisabeth Lemes, que somam aos demais me honrando com suas valiosas contribuições na banca de defesa.

Ao Instituto Federal de Goiás - IFG, onde desenvolvo minhas atividades profissionais com amor e dedicação. Por manter garantido o direito do servidor de gozar de licença para desenvolver suas habilidades na condição de pesquisador. E aos colegas de trabalho e amigos que tenho ali.

À FAPEG, pelo incentivo à qualificação e pesquisa através do Programa de Bolsas de pesquisa.

À todos os trabalhadores que dedicaram seu tempo para participar da realização dessa pesquisa.

À Martha Diniz, secretária do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUC- GO, por ser luz em nossos caminhos!

Dedico esta pesquisa à todos os trabalhadores que empregam sua força de trabalho e energia vital na construção de um país melhor, mais digno e equinâmico. Que haja sempre sentido e significado nessa busca. À todos que perderam amigos e entes queridos na batalha contra a covid-19. Que Deus ampare seus corações. À todos os trabalhadores que perderam sua renda durante a pandemia, com os votos de dias melhores.

-----  
Aos meus filhos Luiza e Luca; meus sobrinhos Heitor e David Luiz, e meu afilhado Yan. Que vocês possam cumprir seus propósitos de vida a partir do exercício de suas profissões.



## RESUMO

O objetivo geral da tese foi de ampliar a rede nomológica do presenteísmo, observando para tanto seus antecedentes e consequentes. O presenteísmo trata-se de um fenômeno psicossocial, dadas as implicações profundas que estabelece na qualidade devida do trabalhador em todas as suas dimensões. Pesquisar sobre o presenteísmo na busca pela ampliação de sua rede nomológica a partir da análise de seus antecedentes e consequentes se faz de suma importância para compreensão do fenômeno e de seus desdobramentos. Sendo assim, foram considerados como antecedentes do presenteísmo a liderança autêntica e engajamento no trabalho; e como consequentes o capital psicológico e desempenho no trabalho. Para atender ao objetivo principal da tese, foram realizados cinco estudos. O primeiro estudo (artigo 1) teve por objetivo realizar uma revisão sistemática de literatura sobre o tema “Presenteísmo e engajamento no trabalho” e analisar as produções científicas que investigam os efeitos presenteísmo sobre o engajamento dos trabalhadores, realizadas entre os anos de 2011 a 2021. Sobre essa temática, foram encontrados e analisados de maneira independente 35 artigos na base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em todas as bases de dados, usando os descritores “*presenteeism and engagement*”. A revisão demonstrou que um modelo abrangente que poderia explicar por quê as pessoas “optam” pelo presenteísmo ainda não foi estabelecido. Os resultados indicaram que a maioria das pesquisas empíricas fez uso de métodos quantitativos e procurou investigar a relação do construto com variáveis que pudessem influenciá-lo de forma positiva ou negativa. Essa avaliação foi feita, contudo, a partir de perguntas únicas ou escalas que mensuram outros fenômenos, que não apenas o presenteísmo, como o desempenho, por exemplo. Observou-se ainda a ausência de consenso acerca da definição do construto. As implicações decorrentes da investigação atestam a necessidade de aprofundamento dos estudos sobre a relação entre engajamento e comportamento presenteísta. A pesquisa empírica do estudo 2 teve como objetivo descrever o desenvolvimento e fornecer novas evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6), instrumento que afere o nível de presenteísmo do trabalhador. Para tal, foram desenvolvidos dois estudos: o Estudo 1 relata a análise descritiva e fatorial do instrumento ( $n = 204$ ) e o Estudo 2 trata da análise convergente e de invariância da medida, conduzida em amostra independente ( $n = 541$ ). Trabalhadores adultos, de ambos os sexos, que desempenham atividades laborais por pelo menos um ano ao longo da vida e estejam inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa constituíram as amostras. Os resultados indicaram que os seis itens se estruturam em dois fatores: Trabalho Completado (TC) e Distração Evitada (DE), explicando 44,7% da variância total, com um *alfa* de Cronbach de .84. A Análise Fatorial Confirmatória confirma a estrutura encontrada demonstrando bons indicadores de ajustes: Comparative Fit Index (CFI) = .99, Tucker Lewis Index (TLI) = .99, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .03, além de um *alfa* de Cronbach de .82. Tomados em conjunto, os resultados deste estudo demonstram evidências de validade para a SPS-6. Essa medida pode ser uma importante ferramenta de diagnóstico na área organizacional e de saúde, além de poder subsidiar o estabelecimento de políticas públicas que foquem nas ações que visem a saúde, o bem-estar e a produtividade no trabalho. O terceiro estudo da tese propôs que o engajamento medeia a relação negativa entre liderança autêntica e presenteísmo no trabalho. Essa hipótese foi testada com um modelo de mediação dupla, usando dados coletados em dois momentos distintos, que contou com a participação de 237 trabalhadores. Os resultados indicam haver mediação do engajamento na relação entre liderança autêntica e presenteísmo no tempo 1 e tempo 2, isoladamente. A predição da liderança autêntica é evidenciada a curto prazo, porém não se sustenta quando há um lapso temporal.

Observa-se, nesse sentido, a importância líderes que atuem não somente como gestores nas organizações, mas que estejam imbuídos do desejo de inspirar pessoas por meio do autoconhecimento, processamento equilibrado, transparência e comportamento ético, bem como de se manter práticas de gestão que sejam contínuas e próximas aos trabalhadores. Dessa forma, o efeito da liderança pode ser positivo para saúde do trabalhador e permitir que ele seja menos presenteísta. O estudo 4 foi realizado a fim de compreender a relação entre presenteísmo e desempenho, bem como testar o papel mediador do capital psicológico nessa relação, por meio dos fatores autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. A pesquisa foi realizada com 541 trabalhadores brasileiros. Os dados coletados foram analisados por meio de regressões múltiplas. Os resultados das análises indicam haver correlações significativas entre presenteísmo, autoeficácia, otimismo, esperança, resiliência e desempenho. Foi realizada análise de mediação quádrupla para evidenciar o efeito do capital psicológico na relação entre presenteísmo e desempenho. Os resultados confirmam o efeito do presenteísmo no desempenho e o efeito mediador do capital psicológico nesta relação, pelas vias da autoeficácia e esperança. A pesquisa avança no modelo de recursos e demandas do trabalho (JD-R) confirmando a importância do recurso do trabalho e dos recursos pessoais do trabalhador. Os resultados sugerem que os gestores e profissionais de recursos humanos devem considerar incorporar intervenções focadas no desenvolvimento dos níveis de capital psicológico, e aumentando assim o desempenho dos trabalhadores e auxiliando na melhoria dos resultados organizacionais. O quinto e último estudo objetivou analisar a flutuação do presenteísmo em três momentos distintos, numa mesma amostra de participantes, tendo em vista o contexto das coletas de dados. A amostra foi composta por 135 trabalhadores. A análise em painel foi utilizada para estimar os níveis de presenteísmo em três momentos distintos, considerando o contexto social da pesquisa e a constância da combinação de dados em séries temporais. Os resultados indicam que as flutuações do presenteísmo sofrem influência de variáveis como sexo, idade, tempo de serviço, tipo de organização, grau de instrução e estado de saúde. Os índices de presenteísmo foram acentuados no contexto da pandemia da COVID-19, demonstrando que o fenômeno é influenciado não somente pelos fatores pessoais e organizacionais, mas também pelo contexto. Essa tese contribuiu para a ciência da psicologia em três dimensões: no que se refere aos aspectos teóricos, à medida que se fornece consistência ao conceito de presenteísmo enquanto fator psicossocial relacionado ao trabalho e identifica nominalmente seus antecedentes e consequentes; do ponto de vista metodológico, pois apresenta análises robustas e métodos distintos, tanto a partir de estudos de corte transversal, quanto mediacional em multiníveis e longitudinal, e; contribuições práticas, uma vez que subsidia intervenções organizacionais em diferentes aspectos ao compreender o impacto do presenteísmo na saúde mental dos trabalhadores e seu desempenho. Logo, faz-se necessário que líderes e organizações desenvolvam políticas organizacionais que promovam o desenvolvimento de recursos pessoais dos trabalhadores, impeçam o fenômeno do presenteísmo no trabalho, bem como conduzam ao reestabelecimento da saúde à medida que se identifique profissionais adoecidos desempenhando suas atividades laborais. Dessa forma, há de se obter equipes mais engajadas, assertivas e eficientes, com maior qualidade de vida e melhor desempenho no trabalho.

Palavras-chave: presenteísmo, liderança autêntica, engajamento, capital psicológico, desempenho.

## ABSTRACT

The general objective of the thesis was to expand the nomological network of presenteeism, observing both its antecedents and consequent. The presenteeism is a psychosocial phenomenon, given the profound implications that it establishes in the due quality of the worker in all its dimensions. Researching on presenteeism in the search for the expansion of its nomological network based on the analysis of its antecedents and consequent is extremely important for understanding the phenomenon and its consequences. Therefore, authentic leadership and engagement at work were considered as antecedents of presenteeism; and as a consequence psychological capital and job performance. To meet the main objective of the thesis, five studies were carried out. The first study (article 1) aimed to carry out a systematic review of the literature on the theme "Gift and engagement at work" and to analyze the scientific productions that investigate the present effects on the engagement of workers, carried out between the years 2011 to 2021. On this theme, 35 articles were found and analyzed independently in the database of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES), in all databases, using the descriptors "presenteeism and engagement". The review demonstrated that a comprehensive model that could explain why people "opt" for presenteeism has not yet been established. The results indicated that most of the empirical research made use of quantitative methods and sought to investigate the relationship of the construct with variables that could influence it in a positive or negative way. This assessment was made, however, from single questions or scales that measure other phenomena, not only presenteeism, such as performance, for example. There was also a lack of consensus on the definition of the construct. The implications of the investigation attest to the need for further studies on the relationship between engagement and presenteeistic behavior. The empirical research of study 2 aimed to describe the development and provide new evidence of the validity of the Stanford Scale of Presentism (SPS-6), an instrument that measures the level of presenteeism of the worker. To this end, two studies were developed: Study 1 reports the descriptive and factorial analysis of the instrument ( $n = 204$ ) and Study 2 deals with the convergent and measure invariance, conducted in an independent sample ( $n = 541$ ). The adult workers, of both sexes, who perform work activities for at least one year throughout their lives and are inserted in the formal or informal labor market at the time of the survey. The results indicated that the six items are structured in two factors: Complete Work (TC) and Avoided Distraction (DE), explaining 44.7% of the total variance, with a Cronbach's alpha of .84. Confirmatory Factor Analysis confirms the structure found by demonstrating good adjustment indicators: Comparative Fit Index (CFI) = .99, Tucker Lewis Index (TLI) = .99, Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA) = .03, in addition to a Cronbach's alpha of .82. Taken together, the results of this study demonstrate evidence of validity for SPS-6. This measure can be an important diagnostic tool in the organizational and health area, in addition to supporting the establishment of public policies that focus on actions aimed at health, well-being and productivity at work. The third study of the thesis proposed that engagement mediates the negative relationship between authentic leadership and presenteeism at work. This hypothesis was tested with a double mediation model, using data collected at two different times, with the participation of 237 workers. The results indicate that there is a mediation of engagement in the relationship between authentic leadership and presenteeism in time 1 and time 2, in isolation. The prediction of authentic leadership is evident in the short term, but it is not supported when there is a time lapse. In this sense, it is observed the importance of leaders who act not only as managers in organizations, but who are imbued with the desire to inspire people through self-knowledge, balanced processing, transparency and ethical behavior, as well as maintaining management practices that be continuous and close to the workers. Thus, the effect

of leadership can be positive for workers' health and allow them to be less presentist. Study 4 was carried out in order to understand the relationship between presenteeism and performance, as well as to test the mediating role of psychological capital in this relationship, through the factors of self-efficacy, optimism, hope and resilience. The survey was conducted with 541 Brazilian workers. The collected data were analyzed using multiple regressions. The results of the analyzes indicate that there are significant correlations between presenteeism, self-efficacy, optimism, hope, resilience and performance. Quadruple mediation analysis was performed to show the effect of psychological capital on the relationship between presenteeism and performance. The results confirm the effect of presenteeism on performance and the mediating effect of psychological capital in this relationship, by means of self-efficacy and hope. The research advances in the model of resources and demands of work (JD-R) confirming the importance of the resource of work and the personal resources of the worker. The results suggest that managers and human resources professionals should consider incorporating interventions focused on the development of psychological capital levels, thus increasing the performance of workers and helping to improve organizational results. The fifth and last study aimed to analyze the fluctuation of presenteeism in three different moments, in the same sample of participants, considering the context of data collection. The sample consisted of 135 workers. The panel analysis was used to estimate the levels of presenteeism in three different moments, considering the social context of the research and the constancy of the combination of data in time series. The results indicate that the fluctuations of presenteeism are influenced by variables such as sex, age, length of service, type of organization, education level and health status. The presenteeism rates were accentuated in the context of the COVID-19 pandemic, demonstrating that the phenomenon is influenced not only by personal and organizational factors, but also by the context. The results also show variance in the measure of psychological capital, indicating a decrease in this index in the T1 and T3 samples, in comparison to the increase in presenteeism in the same interval. This thesis contributed to the science of psychology in three dimensions: with regard to theoretical aspects, as consistency is given to the concept of presenteeism as a psychosocial factor related to work and nomologically identifies its antecedents and consequent; from a methodological point of view, as it presents robust analyzes and different methods, both from cross-sectional, multi-level and longitudinal mediational studies, and; practical contributions, since it supports organizational interventions in different aspects by understanding the impact of presenteeism on workers' mental health and their performance. Therefore, it is necessary for leaders and organizations to develop organizational policies that promote the development of workers' personal resources, prevent the phenomenon of presenteeism at work, as well as lead to the reestablishment of health as it identifies sick professionals performing their work activities. Thus, it is necessary to obtain more engaged, assertive and efficient teams, with higher quality of life and better performance at work.

Keywords: presenteeism, authentic leadership, engagement, psychological capital, performance.

## RESUMEN

El objetivo general de la tesis fue agrandar la red nomológica del presentismo, observando sus antecedentes y consecuentes. El presentismo es un fenómeno psicosocial, dadas las profundas implicaciones que establece para la calidad de vida de los trabajadores en todas sus dimensiones. Investigar sobre el presentismo en la búsqueda de la ampliación de su red nomológica a partir del análisis de sus antecedentes y consecuentes es de suma importancia para comprender el fenómeno y sus desdoblamientos. Así, el liderazgo auténtico y el compromiso laboral fueron considerados como antecedentes del presentismo; y como consecuente fueron considerados capital psicológico y el rendimiento laboral. Para cumplir el objetivo principal de la tesis, se realizaron cinco estudios. El primer estudio (artículo 1) tuvo como objetivo realizar una revisión bibliográfica sistemática sobre el tema "Presentismo y compromiso laboral" y analizar las producciones científicas que investigan los efectos del presentismo sobre el compromiso de los trabajadores, realizadas entre los años 2011 y 2021. Sobre este tema, se encontraron y analizaron 35 artículos de forma independiente en la base de datos de la Coordinación de Perfeccionamiento del Personal de Educación Superior (CPPES), en todas las bases de datos, utilizando los descriptores "*presenteeism and engagement*". La revisión demostró que aún no se ha establecido un modelo completo que pueda explicar por qué las personas "eligen" el presentismo. Los resultados indicaron que la mayoría de las investigaciones empíricas utilizaron métodos cuantitativos y trataron de investigar la relación del constructo con las variables que podían influir positiva o negativamente en él. Sin embargo, esta evaluación se hizo a partir de preguntas o escalas únicas que miden otros fenómenos además del presentismo, como el desempeño, por ejemplo. También se observó la ausencia de consenso sobre la definición del constructo. Las implicaciones de la investigación demuestran la necesidad de realizar más estudios sobre la relación entre el compromiso y el presentismo. La investigación empírica del estudio 2 tenía como objetivo describir el desarrollo y proporcionar nuevas pruebas de validez de la Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6), un instrumento que evalúa el nivel de presentismo de los trabajadores. Para ello, se desarrollaron dos estudios: el Estudio 1 reporta el análisis descriptivo y factorial del instrumento ( $n = 204$ ) y el Estudio 2 trata del análisis convergente y medir la invariancia, realizado en una muestra independiente ( $n = 541$ ). Los trabajadores adultos, de ambos sexos, que realizan actividades laborales durante al menos un año a lo largo de su vida y están insertados en el mercado laboral formal o informal al momento de la encuesta constituyeron las muestras. Los resultados indicaron que los seis ítems se estructuran en dos factores: Trabajo Completado (TC) y Distracción Evitada (DE), explicando el 44,7% de la varianza total, con un alfa de Cronbach de .84. El análisis factorial confirmatorio confirma la estructura encontrada demostrando buenos indicadores de ajuste: Comparative Fit Index (CFI) = .99, Tucker Lewis Index (TLI) = .99, Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA) = .03, además Alfa de Cronbach de .82. En conjunto, los resultados de este estudio demuestran evidencia de validez para SPS-6. Esta medida puede ser una importante herramienta de diagnóstico en las áreas organizativa y de salud, y también puede subvencionar el establecimiento de políticas públicas que se centren en acciones dirigidas a la salud, el bienestar y la productividad en el trabajo. El tercer estudio de la tesis propuso que el compromiso media la relación negativa entre el liderazgo auténtico y el presentismo laboral. Esta hipótesis se puso a prueba con un modelo de mediación dual, utilizando datos recogidos en dos momentos diferentes, con la participación de 237 trabajadores. Los resultados indican que existe una mediación de compromiso en la relación entre liderazgo auténtico y presentismo en el tiempo 1 y el tiempo 2, de forma aislada. La predicción de un liderazgo auténtico es evidente a corto plazo, pero no se apoya cuando hay un lapso de tiempo. En este sentido, se observa la importancia de los líderes que actúan no sólo como gestores en las organizaciones, sino que están imbuidos del deseo de inspirar a las

personas a través del autoconocimiento, el procesamiento equilibrado, la transparencia y el comportamiento ético, así como de mantener prácticas de gestión continuas y cercanas a los trabajadores. De este modo, el efecto del liderazgo puede ser positivo para la salud de los trabajadores y permitirles ser menos presentistas. El estudio 4 se realizó con el objetivo de comprender la relación entre presentismo y desempeño, así como para testear el papel mediador del capital psicológico en esta relación, a través de los factores de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. La investigación se realizó con 541 trabajadores brasileños. Los datos recogidos se analizaron mediante regresiones múltiples. Los resultados de los análisis indican que existen correlaciones significativas entre el presentismo, la autoeficacia, el optimismo, la esperanza, la resiliencia y el desempeño. Se realizó un análisis de mediación cuádruple para destacar el efecto del capital psicológico en la relación entre el presentismo y el desempeño. Los resultados confirman el efecto del presentismo sobre el desempeño y el efecto mediador del capital psicológico en esta relación, mediante la autoeficacia y la esperanza. La investigación avanza en el modelo de recursos y demandas de trabajo (JD-R) confirmando la importancia del recurso de trabajo y los recursos personales del trabajador. Los resultados sugieren que los gerentes y los profesionales de los recursos humanos deberían considerar la incorporación de intervenciones centradas en el desarrollo de los niveles de capital psicológico, aumentando así el rendimiento de los trabajadores y ayudando a mejorar los resultados de la organización. El quinto y último estudio pretendía analizar la fluctuación del presentismo en tres momentos distintos, en la misma muestra de participantes, considerando el contexto de recogida de datos. La muestra estaba compuesta por 135 trabajadores. Se utilizó el análisis de panel para estimar los niveles de presentismo en tres momentos distintos, considerando el contexto social de la investigación y la constancia de la combinación de datos en series temporales. Los resultados indican que las fluctuaciones del presentismo están influidas por variables como el sexo, la edad, tiempo de servicio, el tipo de organización, el nivel de educación y el estado de salud. Las tasas de presentismo se acentuaron en el contexto de la pandemia de COVID-19, lo que demuestra que el fenómeno está influido no sólo por factores personales y organizativos, sino también por el contexto. Los resultados también muestran varianza en la medida del capital psicológico, lo que indica una disminución de este índice en las muestras T1 y T3, en comparación con el aumento del presentismo en el mismo intervalo. Esta tesis contribuyó a la ciencia de la psicología en tres dimensiones: en lo que se refiere a los aspectos teóricos, ya que aporta consistencia al concepto de presentismo como factor psicosocial relacionado con el trabajo e identifica nomológicamente sus antecedentes y consiguientes; desde el punto de vista metodológico, ya que presenta análisis robustos y diferentes métodos, tanto de estudios transversales, como de los mediacionales multiniveles y longitudinales, y; contribuciones prácticas, ya que apoya las intervenciones organizacionales en diferentes aspectos al comprender el impacto del presentismo en la salud mental de los trabajadores y su desempeño. Por lo tanto, es necesario que los líderes y las organizaciones desarrollen políticas organizacionales que promuevan el desarrollo de los recursos personales de los trabajadores, prevengan el fenómeno del presentismo laboral y conduzcan al restablecimiento de la salud al identificar a los profesionales enfermos realizando sus actividades laborales. De este modo, se consigue obtener equipos más comprometidos, asertivos y eficientes, con mayor calidad de vida y mejor rendimiento en el trabajo.

Palabras clave: presentismo, liderazgo auténtico, compromiso, capital psicológico, desempeño

## LISTA DE TABELAS

### Estudo 2

Tabela 1 - Cargas fatoriais na Análise Fatorial Exploratória SPS-6.....	67
Tabela 2 - Estrutura da escala SPS-6 .....	69
Tabela 3 -Correlações entre presenteísmo, indicadores de saúde . .....	69
Tabela 4 - Médias, desvio-padrão e correlações entre presenteísmo e desempenho . .....	74
Tabela 5 -Matriz de correlação para trabalhadores do setor privado (abaixo da diagonal) e do setor público (acima da diagonal).....	76
Tabela 6 – Análise da invariância da medida da SPS-6 para sexo .....	77

### Estudo 3

Tabela 1- Valores dos índices da estrutura .....	99
Tabela 2 - Médias, desvio-padrão e correlações (continua).....	99
Tabela 3 - Efeitos diretos e indiretos de liderança autêntica e presenteísmo.....	101
Tabela 4 - Efeito indireto padronizado da relação entre liderança autêntica (T1) e presenteísmo em um trabalho (T2).....	101

### Estudo 4

Tabela 1- Estatísticas descritivas, média, desvio-padrão e correlação de Pearson.....	129
Tabela 2 – Efeito direto e indireto do presenteísmo e PsyCap .....	130

### Estudo 5

Tabela 1. Análise Fatorial Confirmatória da escala de presenteísmo em 3 tempos.....	153
Tabela 2- Médias, desvio-padrão e teste estatístico do presenteísmo em 3 tempos .....	154
Tabela 3- Flutuação do presenteísmo de acordo com o estado civil .....	156
Tabela 4- Flutuação do presentísmo de acordo com o tempo de serviço .....	157
Tabela 5- Flutuação do presenteísmo de acordo com o tipo de organização .....	157
Tabela 6 - Flutuação do presenteísmo de acordo com o grau de instrução .....	158

## LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1. Modelo geral da tese.....30

### **Estudo 1**

Figura 1. Etapas da seleção dos artigos e resultados .....42

Figura 2. Distribuição dos artigos de acordo com o ano de publicação.....44

### **Estudo 3**

Figura 1. Modelo Demandas-Recursos do Trabalho e presenteísmo .....92

Figura 2. Modelo hipotético do estudo 3 ..... 94

### **Estudo 4**

Figura 1. Modelo hipotético do estudo 4..... 124

### **Estudo 5**

Figura 1- Modelo dinâmico do presenteísmo ..... 142

Figura 2- Diagrama dos níveis de presenteísmo nos três tempos ..... 154

Figura 3 - Flutuação dos níveis de presenteísmo de acordo com o sexo .....155

Figura 4- Flutuação do presenteísmo de acordo com o estado civil .....156

Figura 5- Flutuação do presenteísmo de acordo com o tempo de serviço ..... 157

Figura 6- Flutuação do presenteísmo de acordo com o tipo de organização .....158

Figura 7 - Flutuação do presenteísmo de acordo com grau de instrução ..... 159



**LISTA DE SIGLA**

COP	Comportamento Organizacional Positivo
PsyCap	Capital Psicológico
CEP	Comitê de Ética de Pesquisa
PUC-Go	Pontifícia Universidade Católica de Goiás
CAEE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CNS	Conselho Nacional de Saúde CNS
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
SPS-6	<i>Stanford Presenteeism Scale-6</i>
TC	Trabalho Completado
DE	Distração Evitada
EGDT	Escala de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho
AFC	Análise fatorial confirmatória
AFE	Análise fatorial exploratória
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
TLI	<i>Tucker Lewis Index</i>
RMSA	<i>Root Mean Square Error of Aproximation</i>
JD-R	Modelo Demanda-Recursos
OMS	Organização Mundial da Saúde
WRFQ	<i>Work Role Functioning Questionnaire</i>
WSQ	<i>Workforce Sitting Questionnaire</i>
WPAI	<i>Work Productivity and Activity Impairment Scale</i>
TICP6	Questionário de Custo de Avaliação para Psiquiatria
WAI	<i>Work Ability Index</i>

HPQ	<i>Health and Performance at Work Questionnaire</i>
IES	Instituição de Ensino Superior
DP	Desvio Padrão
CMIN/DF	Grau de Liberdade
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
GL	Grau de liberdade
KMO	<i>Kmo- kaiser- Meyer- Olkin</i>
$\chi^2$	Qui-quadrado
$\chi^2 /gl$	Qui-quadrado/grau de liberdade.
M	Média
DP	Desvio padrão
F1	Fator 1
F2	Fator 2
AFCMG	Análise Fatorial Confirmatória Multi-grupos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
ILA	Inventário de Liderança Autêntica
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
T1	Tempo 1
T2	Tempo 2
T3	Tempo 3
IC	Intervalo de Confiança
VC	Viés de confiança

## SUMÁRIO

Introdução .....	23
1. Estudo 1. Presenteísmo e Engajamento no Trabalho: Revisão Sistemática de Literatura...35	
Resumo: .....	35
1.1 Introdução .....	38
1.2 Método .....	41
1.3 Resultados .....	44
1.4 Discussão .....	51
1.5 Considerações finais .....	55
2. Estudo 2 – Presenteísmo e desempenho de trabalhadores brasileiros: evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6).....	57
Resumo: .....	57
2.1 Introdução .....	60
2.2. Mensuração do presenteísmo.....	62
2.3 Estudo 1: método e participantes.....	66
2.3.1 Procedimentos éticos .....	66
2.3.2. Procedimento de análise dos dados .....	66
2.3.3. Instrumentos.....	67
2.3.4 Resultados e discussão .....	68
2.4 Estudo 2: método e participantes.....	72
2.4.1 Procedimentos éticos .....	72
2.4.2 Instrumentos.....	73
2.4.3 Procedimentos de análises dos dados .....	74
2.4.4. Resultados e discussão .....	75
2.5 Considerações finais .....	79
3. Estudo 3: O papel mediador do engajamento na relação entre liderança autêntica e presenteísmo no trabalho .....	81

	20
Resumo .....	81
3.1. Introdução.....	84
3.2 Relações entre liderança autêntica, engajamento e presenteísmo.....	88
3.2 Método.....	96
3.2.1 Participantes.....	96
3.2.2 Procedimentos.....	96
3.2.3 Instrumentos.....	97
3.3 Análises dos dados.....	98
3.4 Resultados.....	99
3.4.1 Teste de medidas.....	99
3.4.2 Estatísticas descritivas .....	100
3.4.2 Teste de hipóteses da mediação dupla .....	101
3.4 Discussão .....	103
3.5 Considerações finais .....	106
4. Estudo 4. Presenteísmo e desempenho no trabalho: o papel mediador do Capital Psicológico. 109	
Resumo .....	109
4.1 Introdução.....	112
4.2. Presenteísmo, capital psicológico e desempenho .....	118
4.3 Método.....	124
4.3.1 Participantes.....	125
4.3.2. Procedimentos.....	125
4.3.3. Instrumentos.....	125
4.3.4 Análise de dados .....	127
4.4 Resultados.....	128
4.4.1. Teste do modelo de medida .....	128
4.4.2 Estatísticas descritivas .....	128

	21
4.3.3 Teste de hipóteses da mediação quádrupla .....	129
4.5 Discussão .....	131
4.6 Considerações finais .....	137
5. Estudo 5 - Presenteísmo no trabalho: o que muda com a pandemia da COVID-19?.....	139
Resumo .....	139
5.1 Introdução .....	142
5.2 O presenteísmo e a pandemia da covid-19 .....	148
5.3 Método.....	151
5.3.1 Procedimentos e participantes .....	151
5.3.2 Instrumentos.....	152
5.3.3 Análise de dados .....	152
5.4 Resultados.....	153
5.5 Discussão .....	160
5.6 Considerações finais .....	164
6. Considerações finais da tese .....	166
7. Referencias .....	172
8. APÊNDICES .....	200
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....	200
APÊNDICE B – Escala de presenteísmo de Stanford – SPS-6 .....	204
APÊNDICE C – Escala de Engajamento no Trabalho – UWES9 .....	205
APÊNDICE D - Inventário de Liderança Autêntica - ILA .....	206
APÊNDICE E - Inventário de Capital Psicológico no Trabalho - ICPT – 25 .....	207
APÊNDICE F - Escala Geral de Desempenho no Trabalho - EGDT .....	208
APÊNDICE G – Estrutura de aplicação das escalas de acordo com os estudos da tese .....	209
APÊNDICE H - Instrumento Aplicado na primeira coleta de dados – Versão digital.....	211
APÊNDICE I - Instrumento Aplicado na segunda coleta de dados – Versão digital .....	232
APÊNDICE I - Instrumento Aplicado na terceira coleta de dados – Versão digital .....	251

Anexo 1 – Parecer nº. 3.291.806 do Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás .....	266
Anexo 2 – Parecer nº. 1.034.787 do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Católica de Goiás .....	269

## Introdução

As reestruturações organizacionais e as alterações nos modos de gestão, acompanhadas das restrições financeiras e insegurança causam incertezas e apresentam-se como características cada vez mais presentes no mundo do trabalho contemporâneo. O atual cenário apresenta-se como volátil, incerto, complexo e ambíguo (Bennett & Lemoine, 2014; Pestana, 2020) e lança luz à necessidade de se desenvolver estratégias para lidar com o caos, com as adversidades, bem como com a inevitabilidade de responder às demandas através de sistemas e processos cada vez mais rápidos e eficientes (Millar et al., 2018).

As mudanças trazidas pela pandemia alteram o panorama mundial e impulsionam a atenção dada às relações estabelecidas entre fatores psicossociais e o trabalho. Essas alterações são percebidas especialmente no que se refere aos fenômenos que exercem impacto na saúde do trabalhador, na relação com colegas no ambiente de trabalho e, naturalmente, nos resultados individuais e organizacionais potencialmente alcançáveis (Garrido et al., 2019). A incerteza do mundo contemporâneo leva à fragilidade e traz ansiedade, a complexidade conota incompreensão, e a ambiguidade desadaptação. Torna-se salutar, nessa conjuntura, voltar o olhar para a saúde mental do trabalhador, bem como o desenvolvimento de competências pessoais e sócioemocionais, como empatia, adaptabilidade, transparência e intuição

Nesse cenário, o presenteísmo, que compreende o comportamento de estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente (Aronsson et al., 2000; Navaro et al., 2018), apresenta-se como um fenômeno de impacto na saúde do trabalhador devido a sua associação com uma série de problemas de saúde e importantes implicações para as organizações de trabalho (Navaro et al., 2018). A investigação sobre o presenteísmo em ambientes de trabalho constitui-se num foco de estudos recente, porém crescente, dada as transformações que perpassam e transcendem no sistema organizacional, em termos de dinâmicas e processos (Martinez et al., 2018). O termo aparece na literatura desde o século passado (Hemp, 2004), mas somente nas duas últimas décadas

ganhou notoriedade no meio acadêmico enquanto construto apto para investigação.

O trabalhador presenteísta apresenta uma condição de presença física em seu posto de trabalho, mas não necessariamente uma presença integral (Mazzetti et al., 2019), pois está envolvido com outros fatores de ordem física ou psicológica que desviam sua atenção e fazem com que se encontre total ou parcialmente desconectado do sentido do trabalho (Camargo, 2017). Fazer-se presenteísta, ou seja, ir trabalhar mesmo se sentindo doente, pode ser motivado por uma série de razões (Nair et al., 2020). Hansen & Andersen (2008) categorizaram as possíveis causas do presenteísmo em três grandes grupos de hipóteses (fatores relacionados ao trabalho, circunstâncias pessoais e atitudes), que mais tarde foram corroboradas por diversos autores.

O primeiro grande grupo diz respeito a fatores relacionados ao trabalho e justifica-se pelo fato do trabalhador poder ir trabalhar mesmo estando doente por razões como insegurança, altas cargas, incapacidade de ajustar as exigências, sanções negativas de colegas ou gestores e cultura (Johns, 2010; Silva, 2015; McGregor et al., 2016; Nair et al., 2020). A cultura organizacional pode prezar pelo papel simbólico da presença no trabalho, levando os trabalhadores a concorrerem entre si para ver quem permanece mais tempo no ambiente laboral (Martinez et al., 2018). Pode se relacionar ainda a diversos medos como ser substituído definitivamente por seu substituto temporário; medo do julgamento alheio sobre sua situação de fragilidade; de não ser aceito; de sobrecarregar os pares; de ser penalizado de alguma forma; de perder oportunidades de crescimento na carreira, etc. (Camargo, 2017; Navaro et al., 2018; Dietz et al., 2020).

As circunstâncias pessoais são indicadas como o segundo grande grupo de hipóteses que podem justificar o presenteísmo, podendo essas serem consideradas como fatores fora do trabalho que podem influenciar na decisão do trabalhador ir doente para o trabalho (Jonhs, 2010). A primeira circunstância pessoal pode ocorrer devido a sua situação financeira. Muitas empresas oferecem gratificação por assiduidade, pagam adicional noturno ou por horário irregular, e a ausência no trabalho pode fazer com que esses complementos salariais sejam perdidos. Nesse



sentido, há certo incentivo financeiro para o trabalhador ser presenteísta. Sob esse aspecto, Aronsson e Gustafsson (2005) constataram que dificuldades em organizar as finanças estão associadas positivamente ao presenteísmo.

Trabalhadores podem optar por comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doentes quando possuem uma família numerosa ou muitos conflitos no ambiente familiar (Wang et al., 2010; Johns, 2011). Podem ainda tomar essa decisão por apresentarem dificuldades em negar pedidos de colegas ou chefes. Isso pode estar relacionado ao estado psicológico ou à personalidade de quem tem dificuldade em dizer não aos desejos ou às demandas de outras pessoas, o que faz com que esse profissional esteja sempre ligado por forte compromisso com o outro e, consequentemente, compareça ao trabalho em situações adversas, como, por exemplo, quando apresenta algum problema de saúde (Camargo, 2017; Mach et al., 2018).

Comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente pode estar relacionado ainda à atitude do trabalhador, por configurar uma escolha a partir da interpretação pessoal do cenário que está inserido. Professores e profissionais da saúde podem, por exemplo, optar por trabalhar mesmo podendo gozar de licença para tratamento de sua saúde, devido ao vínculo que estabelecem com alunos e pacientes que assistem, ou ainda devido à percepção pessoal do trabalhador de que não está suficientemente doente para interromper suas atividades profissionais e dedicar-se ao cuidado de sua enfermidade (Ferreira & Martinez, 2012). O senso de responsabilização, neste caso, justificaria os possíveis prejuízos que o trabalhador teria ao não se ausentar para cuidar de sua saúde (Hemp, 2004; Miraglia & Johns, 2016).

Estudos sobre as associações entre os estilos de liderança, o apoio do líder e o presenteísmo vem se apresentando como uma crescente linha de investigação, no sentido de atender à necessidade de compreender os antecedentes do presenteísmo (Dietz et al., 2020; Lohaus & Habermann, 2019; Miraglia & Johns, 2016). Vários estudos já se dedicaram à compreensão dos processos de mediação subjacentes aos vínculos entre líderes e a saúde de seus

liderados, indicando como resultados a existência de uma relação significativa entre eles. Por um lado, o suporte do líder e a liderança de alta qualidade estão negativamente relacionados ao presenteísmo (Lohaus & Habermann, 2019; Miraglia & Johns, 2016). Por outro, a baixa liderança e a cobrança pela presença no trabalho mesmo acometidos por doença estão positivamente relacionadas ao presenteísmo e às consequências negativas, como maior impacto negativo na saúde e perda da produtividade (Dietz & Scheel, 2017; Doetz et al., 2020).

Em consonância com essa necessidade de melhor compreender o fenômeno do presenteísmo, grande parte das pesquisas sobre o tema também tem como foco o impacto desse comportamento nos processos de trabalho, principalmente no que se refere à queda do desempenho dos trabalhadores. Esse impacto fica evidente quando se observa esse comportamento enquanto uma ausência invisível, em que mesmo presente no trabalho o trabalhador apresenta-se ausente mentalmente e tem um comportamento semelhante, de forma que sua produtividade seja afetada (Lopes et al., 2017).

O foco do impacto no desempenho é dado principalmente nos estudos de médicos e consultores oriundos da corrente americana. Muitos justificam a perda da produtividade pela inadequação entre a capacidade física e mental do trabalhador num dado momento (Flores-Landi, 2006; Johns, 2010). Assim, o trabalhador presenteísta é definido por alguns autores como aquele que vai ao trabalho, apesar de sua condição de saúde fragilizada, e apresenta um rendimento inferior ao que normalmente apresentaria (Hemp, 2004; Altoé, 2010; Mach et al., 2018). A limitação da produtividade pode ocorrer tanto em termos quantitativos, uma vez que a produção pode ficar aquém do esperável, quanto em termos qualitativos, já que o presenteísmo reflete diretamente em erros e omissões nos procedimentos de trabalho (Martinez et al., 2007).

Uma segunda linha teórica também foi utilizada para embasar as pesquisas sobre o presenteísmo, advinda do Reino Unido e proveniente principalmente de estudiosos das áreas de Gestão, Epidemiologia e Comportamento Organizacional. Nessa perspectiva, o presenteísmo foi

observado como reflexo da insegurança do trabalhador frente aos processos de redução de mão de obra e reestruturações no trabalho, fenômenos que impactariam diretamente na saúde do trabalhador e originariam o presenteísmo (Barreto, 2003; Dew et al., 2005; Camargo, 2017).

As pressões do trabalho e suas consequências para a saúde física e mental do trabalhador deram origem a um terceiro critério de interesse, impulsionado principalmente por estudos farmacêuticos e médico-hospitalares: o impacto econômico. Foram percebidos custos ocultos do presenteísmo que vão além dos gastos de saúde do empregado, do absenteísmo e da redução da produtividade (Bokerman & Laukkanen, 2010; Hemp, 2004; Nair et al., 2020; Pichler & Ziebarth, 2015).

Pesquisas realizadas indicam que aproximadamente 60% a 80% dos trabalhadores relataram ao menos um dia de presenteísmo no ano anterior, o que é o dobro do número dos que se ausentaram do trabalho para tratar da própria saúde (Aronsson & Gustafsson, 2005; Hansen & Andersen, 2008; Iverson et al., 2010). Os custos do presenteísmo são menos óbvios do que os do absenteísmo e, conseqüentemente, acabam sendo esquecidos. Estima-se que as despesas relacionadas ao presenteísmo giraram em torno de 25 a 35 bilhões de dólares por ano na Áustria, no período de 2005 a 2010 (Medjbanck, 2011). Além dos custos financeiros, estão associados ao presenteísmo a diminuição na qualidade da entrega, o retrabalho, as perdas ocasionadas devido à atenção rebaixada, entre outros. Johns (2010) reforça que as três linhas de investigação são legítimas, cabendo aos estudos atuais promover a integração entre elas.

Conforme mencionado anteriormente, diferentes fatores podem influenciar a decisão dos funcionários de ir trabalhar enquanto estão doentes. Eles podem ter boas intenções, mas são motivados pelo dever e pela importância de seus trabalhos (Grant, 2008; Nair et al., 2020), bem como pela quantidade em que estão engajados com seu trabalho. Especificamente sobre o engajamento, o mesmo é apresentado na literatura científica como um estado mental positivo, caracterizado por um alto nível de energia que dá origem à sensação de bem-estar, ao

preenchimento e à identificação com o trabalho (Schaufeli, 2013; Schaufeli et al., 2013; Dalanhol et al., 2017). Esse estado pode ser caracterizado por três dimensões específicas, vigor, dedicação e concentração, e relaciona-se às emoções positivas vivenciadas pelos trabalhadores no contexto do trabalho, à manifestação de aspectos físicos e psicológicos saudáveis, à habilidade de criar seus próprios recursos de trabalho e pessoais, e à transferência de engajamento de um trabalhador para outro (Bakker, 2009; Santos et al., 2017).

Quando os trabalhadores têm vigor, capacidade de absorção e dedicação para realizarem ações propostas no ambiente de trabalho, são mais comprometidos com as tarefas (Bakker & Demerouti, 2008). Neste contexto, estudos têm demonstrado que o engajamento pode atuar como um promotor de maiores índices de bem-estar e desempenho organizacional (Schaufeli, 2013; Schaufeli et al., 2013). Não obstante, o senso de comprometimento e a autorresponsabilização pelos processos organizacionais nos quais estão envolvidos também podem levá-los a comparecerem mesmo se sentindo doente. Em empregos que apresentam uma elevada exigência física, cognitiva ou social, os trabalhadores preferem continuar a trabalhar, mesmo estando doentes, devido ao sentido de responsabilidade profissional (Johns, 2010). Esses dados reforçam a ideia de que certos setores favorecem o presenteísmo devido a suas culturas organizacionais, como é o caso, por exemplo, dos setores da saúde e da educação, que apresentam grupos profissionais com índices mais elevados de presenteísmo.

Johns (2010) constatou que fatores positivos como o relacionamento entre trabalhador e equipe, sentimento de pertencimento ao grupo e possibilidade de trocas geram sentimentos de recompensa que validam sua permanência no trabalho mesmo quando estão doentes, atribuindo assim, um caráter positivo ao presenteísmo. Quando acreditam que a organização valoriza sua presença, o presenteísmo configura-se como um ato de cidadania institucional (Martinez & Ferreira, 2012; Dietz et al., 2020). Observa-se, assim, que a decisão de comparecer ou não ao trabalho no advento de um problema de saúde sofre influência das características do contexto

laboral, como as demandas e obrigações inerentes ao trabalho, estabilidade e tipo de contrato estabelecido (Johns, 2009; Mach et al., 2018).

Para além das relações com os fatores organizacionais, a literatura científica evidencia a interpretação do presenteísmo ainda em sua interface com os fatores pessoais (Johns, 2010). Nesse aspecto, as causas do presenteísmo podem ser atribuídas à predisposição do trabalhador ao comportamento presenteísta, ou mesmo à irracionalidade da própria organização, denotando o caráter voluntário e involuntário desse comportamento (Lopes et al., 2017).

Alguns estudos sugerem que o bem-estar do trabalhador é influenciado pelas características do ambiente laboral, o que contribui para o entendimento de que a tensão no trabalho é provocada pelo desequilíbrio entre as demandas da organização e os recursos pessoais que o trabalhador possui. Dessa forma, os recursos pessoais podem ser enfraquecidos pelas demandas, podendo levar a problemas de saúde (March et al., 2018). Relações positivas são encontradas na literatura no que se refere às capacidades psicológicas e ao desempenho no contexto organizacional, levando ao entendimento de que os aspectos pessoais são fundamentais para o bom funcionamento do trabalhador no contexto laboral (Martinez et al., 2018).

Para melhor compreender o impacto dos fatores pessoais na vida do trabalhador, pode-se considerar a teoria do comportamento organizacional positivo (COP), que se ocupa em medir, identificar, desenvolver e gerenciar forças e capacidades psicológicas dos indivíduos e seus impactos para as organizações (Luthans, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2015). Essa teoria alinha-se a teorias e pesquisas envolvendo o capital psicológico positivo (PsyCap), enquanto novo campo de investigação, e lança luz à importância das pessoas e de seus aspectos pessoais nas organizações (Luthans, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2015; Correia, 2017).

O capital psicológico foca no indivíduo no presente e no que ele pode ser tornar a partir de suas capacidades psicológicas e de seu potencial (Luthans, 2002; Luthans et al., 2004).

Aplicado ao contexto organizacional, é orientado positivamente a fim de aumentar o desempenho no trabalho, gerar confiança, melhorar a qualidade de vida no trabalho e proporcionar satisfação. Ao ser desenvolvido nas organizações, o capital psicológico impulsiona condutas de comprometimento com a cidadania organizacional por parte do trabalhador, promove engajamento e reduz comportamentos como o absenteísmo e o presenteísmo (Siqueira et al., 2014). O PsyCap é considerado um estado psicológico positivo de desenvolvimento do indivíduo, nuclear e multidimensional, uma vez que se constitui de quatro construtos psicológicos positivos que contribuem sinergicamente: esperança, otimismo autoeficácia e resiliência (Avey et al., 2010; Luthans et al., 2015).

Dessa forma, pode-se caracterizar o PsyCap ainda por: a) ter confiança para assumir tarefas desafiadoras e se comprometer com os desafios (eficácia); b) crença de que os eventos negativos são passageiros e pontuais, mantendo uma visão positiva orientada para o futuro (otimismo); c) perseverar rumo às metas, redirecionando as trajetórias quando necessário (esperança) a favor do sucesso; e d) sustentar e até mesmo declinar momentaneamente quando assolado por problemas e/ou adversidades para alcançar o sucesso futuro (resiliência) (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015 ).

Baseado nos levantamentos realizados percebe-se que a diversidade de estudos sobre o papel do PsyCap em diversos contextos é ampla, principalmente trazendo o capital psicológico como mediador ou moderador na relação de variáveis psicossociais como estresse (Avey, Luthans, & Jensen, 2009), cidadania organizacional (Bealiii et al., 2013), bem-estar subjetivo, criatividade, satisfação com o trabalho (Bradán & Youssef-Morgan, 2015), engajamento (Karatepe & Karadas, 2015), dentre outros. Há de se observar, por exemplo, as pesquisas de Martinez et al. (2007) que relacionaram o PsyCap ao presenteísmo, porém limitam suas investigações ao nível do construto esperança. Os autores encontraram em suas pesquisas que trabalhadores mais esperançosos revelam menores índices de presenteísmo, enquanto a

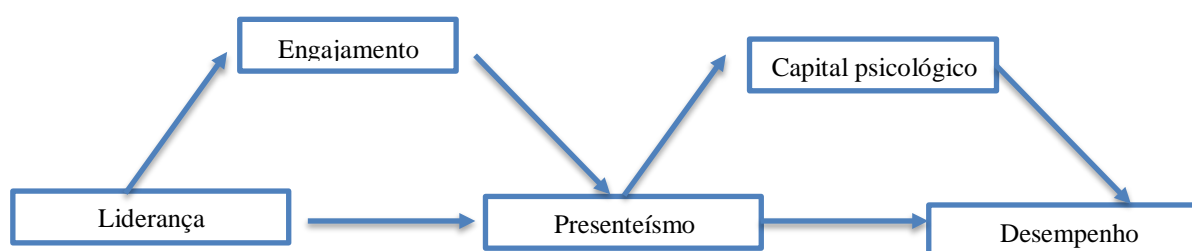
prevalência das causas do presenteísmo está relacionada a níveis de esperança mais reduzidos.

De acordo com a literatura estudada, o presenteísmo é um fenômeno psicossocial, que impacta na qualidade de vida do trabalhador em todas as suas dimensões. É nesse contexto amplo que a investigação sobre o presenteísmo em ambientes de trabalho constitui-se em um emergente foco de estudos, dada a dinâmica de relações decorrente das transformações que perpassam e transcendem o sistema organizacional.

Nesse sentido, pesquisar sobre o presenteísmo na busca de ampliação de sua rede nomológica, a partir da análise de seus antecedentes e consequentes, faz-se de suma importância para compreensão do fenômeno e de seus desdobramentos, sendo esse o objetivo geral deste estudo. Para tanto, foram considerados como antecedentes liderança autêntica e engajamento no trabalho. Como consequentes, foram elencados o capital psicológico e o desempenho no trabalho. A Figura 1 apresenta o modelo geral da tese:

**Figura 1.**

*Modelo geral da tese*



*Nota:* Elaborada pela autora.

Para atingir o objetivo proposto nesta pesquisa, foram realizados cinco estudos independentes, porém complementares. O primeiro é teórico e está relatado no Estudo 1, intitulado “Presenteísmo e engajamento no trabalho: uma revisão sistemática de literatura”. Os demais são empíricos e estão apresentados nos Estudos 2, 3 e 4. Para os empíricos, foram

feitas coletas de dados junto aos trabalhadores em geral, a partir da submissão e autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (CEP/PUC-Goiás), sob o nº CAAE 10227119.1.0000.0037 e parecer nº 3.291.806. Todos os procedimentos seguiram os critérios éticos estabelecidos pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510/2016.

A revisão sistemática de literatura, primeiro estudo desta tese, buscou compreender o estado da arte do tema presenteísmo. Para tanto, examinou-se estudos científicos nacionais e internacionais publicados entre 2009 e 2019 para identificar a relação entre presenteísmo e engajamento no trabalho. Sobre essa temática, foram encontrados e analisados de maneira independente 21 artigos na base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), usando os descritores “*presenteeism and engagement*”, conforme critérios de inclusão e exclusão previamente estabelecidos.

Tendo em vista que a maioria das pesquisas sobre o presenteísmo identificados na revisão sistemática de literatura são realizados a partir de uma pergunta única, e não com base na aplicação de um instrumento específico, a pesquisa empírica do Estudo 2 teve como objetivo descrever o desenvolvimento e fornecer evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6), instrumento que afere o nível de presenteísmo do trabalhador. Para tal, foram desenvolvidos dois estudos: o Estudo 1 relata a análise descritiva e fatorial do instrumento (n = 204), e o Estudo 2 trata da análise convergente e discriminante, conduzida em amostra independente (n = 541). Trabalhadores adultos, de ambos os sexos, que desempenham atividades laborais por pelo menos um ano ao longo da vida e estiveram inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa constituíram as amostras.

O terceiro e quarto estudos foram realizados na intenção de compreender os antecedentes e consequentes do presenteísmo. Tendo em vista que as demandas e os recursos do trabalho são fortemente relacionados na literatura como preditores do presenteísmo, o Estudo 3 considerou como antecedentes a liderança autêntica e o engajamento do trabalho e propôs que o engajamento



medeia a relação negativa entre liderança autêntica e presenteísmo no ambiente laboral ao longo do tempo, hipótese esta testada com um modelo de mediação dupla. Para este estudo foram coletados dados em dois momentos distintos, que resultaram na participação de 237 trabalhadores brasileiros, ativos e maiores de 18 anos no momento da pesquisa.

Para o Estudo 4, foram eleitos como consequentes do presenteísmo o capital psicológico e o desempenho. Pretendeu-se analisar de forma específica o poder de mediação do capital psicológico na relação entre presenteísmo e desempenho, considerando os seguintes fatores do capital psicológico: a) eficácia (ter confiança para assumir tarefas desafiadoras e se comprometer com os desafios); b) otimismo (crença de que os eventos negativos são passageiros e pontuais, mantendo uma visão positiva orientada para o futuro); c) esperança (perseverar rumo às metas, redirecionando as trajetórias quando necessário a favor do sucesso; e d) resiliência (sustentar e até mesmo declinar momentaneamente quando assolado por problemas e/ou adversidades para alcançar o sucesso futuro) (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015; Santana-Cárdenas et al., 2018; Lopez-Nunez et al., 2018). A literatura que aborda essa temática tem se concentrado nos estudos de relações diretas e na análise de mediação e moderação simples, restando uma lacuna de pesquisas que abordem os efeitos de mediação múltipla que permitam novas abordagens sobre as relações entre as variáveis que afetam o presenteísmo dos trabalhadores. Este estudo foi realizado com 541 trabalhadores brasileiros e os dados coletados foram analisados por meio de análise fatorial confirmatória e de regressões múltiplas.

O quinto e último estudo teve o objetivo de analisar a flutuação do presenteísmo e sua relação com variáveis sócio-demográficas, organizacionais e contextuais. Para tanto, foram coletados dados em três momentos distintos, numa mesma amostra de participantes. A amostra constitui-se de 135 trabalhadores e os dados foram analisados a partir do método de análise de painel, a fim de estimar os níveis de presenteísmo em cada coleta, considerando o contexto de pesquisa e a constância da combinação de dados em séries temporais.

Por fim, são apresentadas as considerações finais da tese, interrelacionando os estudos teóricos e empíricos tomados em conjunto, indicando ainda as contribuições teóricas e práticas destes para os trabalhadores, instituições, comunidade científica e sociedade de forma geral.

## 1. Estudo 1. Presenteísmo e Engajamento no Trabalho: Revisão Sistemática de Literatura

### **Resumo:**

Esta revisão sistemática de literatura examinou estudos científicos nacionais e internacionais publicados entre 2011 e 2021 para identificar a relação entre presenteísmo e engajamento no trabalho. O presenteísmo é o ato de comparecer ao trabalho mesmo quando a pessoa se sente doente (física e mentalmente). Sobre essa temática, foram encontrados e analisados de maneira independente 35 artigos na base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), usando os descritores “*presenteeism and engagement*”, conforme critérios de inclusão e exclusão elencados. A revisão demonstrou que um modelo abrangente que poderia explicar por que as pessoas “escolhem” ser presenteístas ainda não foi estabelecido. Os resultados indicaram que a maioria das pesquisas empíricas fez uso de métodos quantitativos e procurou investigar a relação do construto com variáveis que pudessem influenciá-lo de forma positiva ou negativa. Essa avaliação foi feita, contudo, a partir de perguntas únicas ou escalas indiretas. Observou-se ainda a ausência de consenso acerca da definição do construto. As implicações decorrentes da investigação atestam a necessidade urgente de aprofundamento dos estudos sobre a relação entre engajamento e comportamento presenteísta. Para tanto, foram propostas sugestões para a construção de uma agenda de estudos sobre presenteísmo e engajamento no trabalho.

Palavras-chave: presenteísmo, engajamento, desempenho, comportamento organizacional.

## **1. Study 1. Presentism and Engagement at Work: Systematic Literature Review**

**Abstract:** This systematic literature review examined national and international scientific studies published between 2011 and 2021 to identify the relationship between presenteeism and engagement at work. Presenteeism is the act of going to work even if you feel sick. On this theme, 35 articles were found in the database of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES). The search was made by using the descriptors “presenteeism and engagement”, according to the inclusion and exclusion criteria listed. All 21 articles were analyzed in an independent way. This review demonstrated that a comprehensive model that could explain why people “choose” to be presenteeist has not yet been established. Results indicated that most of the empirical research made use of quantitative methods and sought to investigate the relationship of the construct with variables that could influence it in a positive or negative way. This evaluation was made, however, based on single questions or indirect scales. There was also a lack of consensus on the definition of the construct. The implications of the investigation confirm the urgent need for further studies on the relationship between engagement and presenteeistic behavior. To this end, suggestions were made for the construction of a study agenda on presenteeism and engagement at work.

**Keywords:** presenteeism, engagement, performance, organizational behavior.

## **1. Estudio 1. Presentismo y compromiso en el trabajo: revisión sistemática de la literatura**

Resumen: En esta revisión sistemática de la literatura se examinaron los estudios científicos nacionales e internacionales publicados entre 2011 y 2021 para identificar la relación entre el presenteísmo y la participación en la obra. El presenteísmo es el acto de aparecer en el trabajo incluso cuando la persona se siente enferma (física y mentalmente). Sobre este tema, se encontraron 21 artículos que fueron analizados independientemente en la base de datos de la Coordinación para el Mejoramiento del Personal de la Educación Superior (CAPES), utilizando los descriptores “presenteísmo y compromiso”, según los criterios de inclusión y exclusión enumerados. El examen demostró que aún no se ha establecido un modelo global que pueda explicar por qué las personas “eligen” estar presentes. Los resultados indicaron que la mayoría de los estudios empíricos utilizaban métodos cuantitativos y trataban de investigar la relación del constructo con las variables que podían influir en él de manera positiva o negativa. Sin embargo, esta evaluación se hizo a partir de preguntas individuales o escalas indirectas. También se observó la ausencia de consenso sobre la definición del constructo. Las implicaciones de la investigación atestiguan la urgente necesidad de realizar más estudios sobre la relación entre el compromiso y el comportamiento actual. Con este fin, se propusieron sugerencias para la construcción de un programa de estudios sobre el presenteísmo y el compromiso en el trabajo.

Palabras clave: presenteísmo, compromiso, desempeño, comportamiento organizacional.

## 1.1 Introdução

O presenteísmo, enquanto ato de comparecer ao trabalho mesmo quando a pessoa se sente doente (Aronsson & Gustafsson, 2005), revela-se uma ameaça significativa à saúde pública, uma vez que é identificado como problema de saúde mental, manifestado mundialmente. Sua prevalência é apontada em vários países, como Dinamarca (Hansen & Andersen, 2008), Holanda (Demerouti et al., 2009), Reino Unido (Lu et al., 2013), Brasil (Rabacow et al., 2014), Alemanha (Pohling et al., 2016; Lohaus & Röser, 2019), Sri Lanka (Fernando et al., 2017), Arábia Saudita (Al Nuhait et al., 2017), Líbano (Charbaji, 2018), Canadá (Enns et al., 2018), Itália (Mazzetti et al., 2019), Portugal (Ferreira et al., 2019), Coreia (Jung et al., 2019), entre outros, com taxas de presenteísmo que variam de 30% a mais de 90%, conforme relatado pelos participantes dos estudos realizados por Lohaus e Röser (2019), com alta incidência – de 3 a 5 casos para cada 10 funcionários, de acordo com Ferreira et al. (2019).

Há de se notar, entretanto, que, apesar da alta incidência, as investigações sobre o fenômeno de se estar de corpo presente no ambiente de trabalho mas, por vários motivos, não haver rendimento comumente limitam-se a analisar apenas as relações com o aspecto da saúde e adaptabilidade diante das exigências da tarefa (Garrido et al., 2017). Essa característica é percebida já em seu conceito quando o presenteísmo aparece na literatura associado geralmente ao impacto na performance profissional dos indivíduos, à promoção de incapacidade a curto prazo, ao absenteísmo e à maior rotatividade. Esses aspectos, por sua vez, afetam a produtividade e o desempenho dos negócios (Demerouti et al., 2009; Yuan et al., 2014).

Considerando sua ocorrência na interface entre fatores pessoais e organizacionais, compreender o presenteísmo de maneira sistêmica tem se tornado um grande desafio para gestores e pesquisadores que focam no entendimento desse fenômeno como um comportamento crônico que ultrapassa a esfera da saúde e a atuação profissional. O ato de

comparecer ao trabalho sentindo-se doente também gera impacto na satisfação com o labor e no equilíbrio entre vida e profissão (Charbaji, 2018). Nos últimos anos, houve inúmeras tentativas de se formular uma teoria específica sobre o tema, mas a maioria das pesquisas não foi abrangente no que se refere aos antecedentes e consequentes (Demerouti et al., 2009; Lohaus & Habermann, 2019).

Em busca da consolidação de um modelo explicativo para determinar a ocorrência do presenteísmo, identificou-se que os estados motivacionais possuem uma estreita relação com esse tipo de conduta (Garrido et al., 2017; Jung et al., 2019). O ato de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente, a princípio, pode representar uma tentativa de autorregulação frente às possíveis perdas de desempenho diante de uma ausência do profissional. Ocorre, no entanto, que uma recuperação inadequada provoca desgastes contínuos que, não raro, dão origem a sintomas de esgotamento e, por sua vez, podem levar ao acúmulo de demandas de emprego e menos energia para lidar com elas (Demerouti et al., 2009).

Apesar de surgir como uma consequência direta do estado de saúde do trabalhador e se relacionar estreitamente com a produtividade, o presenteísmo não pode ser considerado apenas a partir de seus determinantes ou de seu impacto nos custos das instituições. É preciso considerar sua relação direta e complexa com o afeto e a motivação, bem como com o aspecto atitudinal do fenômeno. E importa compreendê-lo como uma manifestação de deficiências afetivas e emocionais (Jung et al., 2019) que, de forma sistêmica, inclui variáveis pessoais, organizacionais e contextuais (Johns, 2010; Garrido et al., 2017).

Desse modo, o presenteísmo tem sido fortemente ligado ao engajamento no trabalho. Não há na literatura, porém, consenso sobre a percepção dessa relação de modo positivo ou negativo. Geralmente, está associado ao vício no trabalho, como os *workaholics*, e às pessoas com altos níveis de consciência (Mazzetti et al., 2019) ou, como denominou Ferreira et al. (2019) autorresponsabilização com o trabalho. A principal diferença entre o vício e o

engajamento está na motivação: pessoas engajadas podem trabalhar muito porque encontram sentido, prazer e/ou realização, ao passo que os *workaholics* possuem uma compulsão interna pelo trabalho, sem se importar com as consequências para si mesmos (Schaufeli et al., 2013), tornando-se, portanto, mais propensos a ignorar suas condições de saúde e serem presenteístas.

Há de se considerar, contudo, que assim como os *workaholics*, os trabalhadores presenteístas podem desempenhar bem seu trabalho porque estão obcecados pelo ato de trabalhar e tendem a realizar entregas mesmo quando se sentem mal, como uma tentativa de sustentar a presença psicológica e alcançar bons índices de desempenho, tornando-se propensos a trabalhar excessiva e compulsivamente. Estudos realizados no Reino Unido, por exemplo, encontraram uma correlação negativa entre presenteísmo e engajamento, de forma que o primeiro pode representar uma obrigação moral de trabalhar mesmo se sentindo doente, associada à dependência do trabalho, a um estado afetivo negativo (Karanika-Murray et al., 2015). Já o engajamento se apresenta na literatura como preditor de resultados organizacionais.

Não há na literatura, no entanto, estabilidade na relação entre produtividade, presenteísmo e engajamento no ambiente profissional, uma vez que esses valores flutuam de acordo com o nível de exaustão emocional cotidiano (Ferreira et al., 2019). O cumprimento de suas obrigações leva o trabalhador a um estado de satisfação que o afasta do tédio e o induz ao caráter crônico do fenômeno observado. O indivíduo mais engajado foca suas energias nas demandas de produção e desfruta do prazer daquilo que faz. Havendo prazer, menores são as chances do não-trabalho (Garrido et al., 2017).

Ao adotar uma metodologia mais robusta, com análise de flutuação diária da exaustão emocional e produtividade diante do presenteísmo, Ferreira et al. (2019) reforçam os achados acima e acrescentam que o esgotamento emocional identificado diariamente pode ser uma resposta afetiva negativa que influencia a perda de produtividade percebida. Dessa mesma forma, o engajamento previu negativamente a perda de produtividade, que é tipicamente



característica do presenteísmo.

Há evidências de que as avaliações individuais sobre o trabalho podem ser rebaixadas quando o profissional apresenta comportamento presenteísta. Dessa forma, a percepção de estados emocionais afetivos como o engajamento e o vício no trabalho também pode sofrer alterações. Embora os trabalhadores presentes possam estar envolvidos de maneira satisfatória em sua atuação, o presenteísmo pode diminuir e até esgotar essa satisfação, visto que física e mentalmente o indivíduo se mostra incapaz de realizar sua plena capacidade e alcançar os resultados esperados. Estar altamente envolvido com as atividades laborais pode reforçar a propensão de cada um ao vício, reduzir seu engajamento e aumentar o presenteísmo.

Diante da diversidade conceitual e de proposições teóricas, bem como do caráter relativamente recente da proposição do presenteísmo no ambiente de trabalho, faz-se necessário averiguar as perspectivas teóricas de investigação do construto. Para tanto, tem-se como objetivo geral desse estudo verificar o estado da arte do presenteísmo, à luz da literatura científica nacional e internacional acerca da temática exposta, mais especificamente sua relação com o engajamento, considerando o período entre 2011 e 2021.

## **1.2 Método**

A fim de atender ao objetivo exposto, utilizou-se a metodologia de revisão sistemática, que consiste em um método estruturado para identificar estudos sobre temas específicos. Para isso, foram levadas em consideração as orientações de Petticrew e Roberts (2008), que indicam os seguintes procedimentos metodológicos: elaboração da questão norteadora; definição dos critérios de inclusão e exclusão dos estudos selecionados, busca na literatura e seleção do material que atende aos critérios pré-estabelecidos; representação dos estudos selecionados em formato de tabelas; análise crítica dos achados; interpretação dos resultados e discussão. Seguindo esse método de pesquisa, foi possível selecionar os artigos aqui apresentados e promover uma análise de dados, garantindo, assim, o alcance do que fora proposto (Petticrew

& Roberts, 2008).

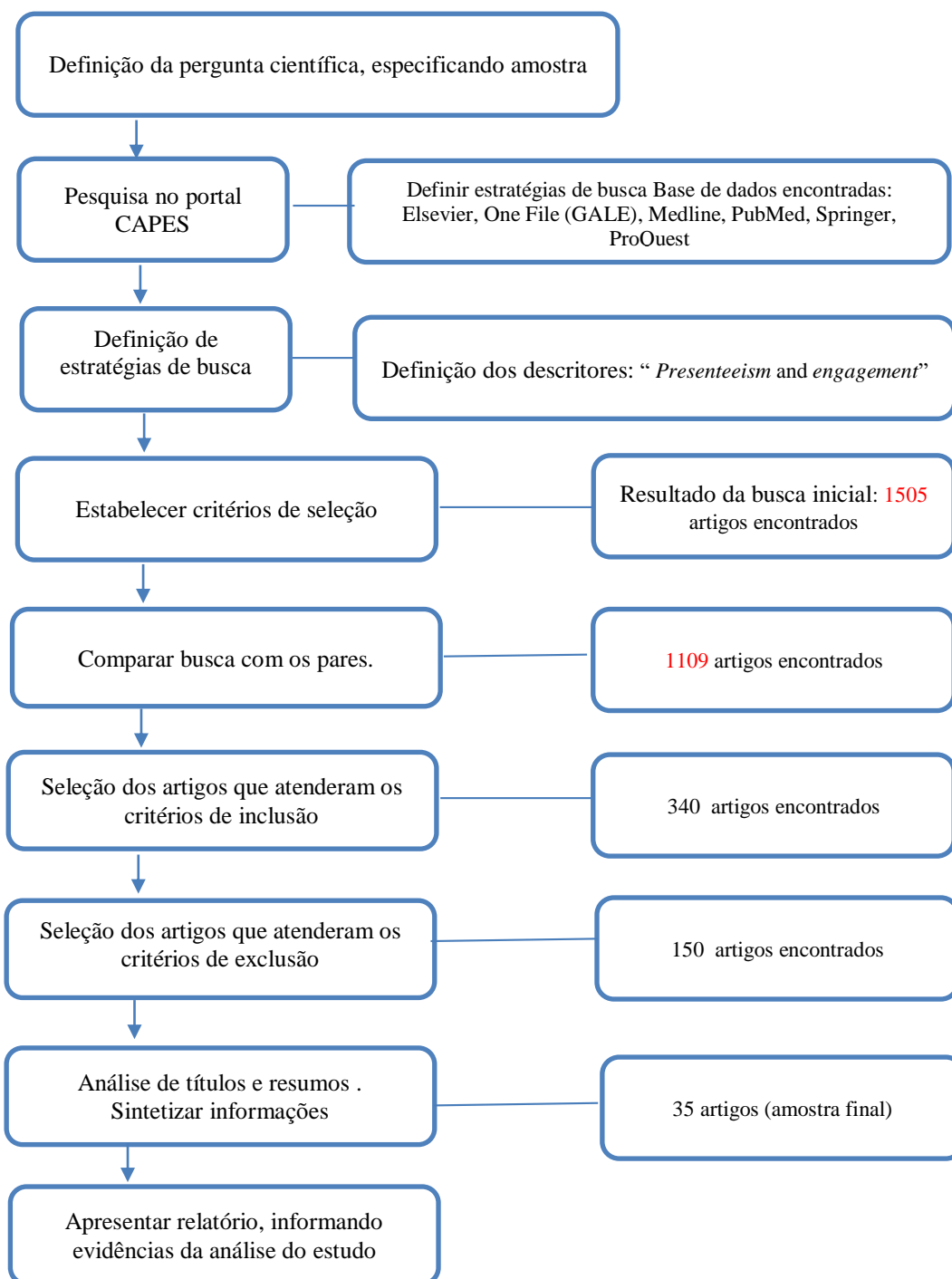
A escolha metodológica se deu devido às vantagens em termos da diminuição da subjetividade ao se analisar os estudos e da utilização de métodos explícitos e sistemáticos que possibilitam, para além da investigação quantitativa das publicações, identificar e avaliar criticamente as pesquisas sobre o tema estabelecido (Sampaio & Mancini, 2007), constituindo-se, portanto, em um método de caráter descritivo e exploratório.

No procedimento de seleção dos artigos analisados, primeiramente, foi realizada uma busca na base de dados eletrônicas de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, no mês de março de 2021, incluindo todas as bases de dados constantes nesse portal. Também foi feita uma busca pareada simultânea por dois pesquisadores experientes, em terminais diferentes de computadores, para os seguintes descritores: “*presenteeism and engagement*”, refinada por “*presenteeism*”, “*work place*”, “*mental health*”, “*occupational health*”, “*mental disorders*”, “*humans*”, “*employees*”. Os estudos identificados pela estratégia de busca inicial foram avaliados independentemente, conforme os seguintes critérios de inclusão: artigos publicados em revistas nacionais e internacionais, escritos em qualquer idioma, nos últimos dez anos (de 2011 a 2021). A escolha pelo formato de artigo ocorreu em função da qualidade desse tipo de publicação, já que sua aprovação requer uma avaliação de pareceristas *ad hoc*.

Após a seleção, foram excluídos artigos repetidos em mais de uma base de dados, estudos de caso, estudos realizados fora do contexto do trabalho e que não apresentavam o presenteísmo como tema central de análise. Em seguida, os resumos foram lidos e, nos casos em que a leitura não era suficiente para determinar se deveria ser incluído no estudo, procedeu-se à leitura na íntegra do texto para determinar sua elegibilidade. Para melhor compreensão dos procedimentos adotados, apresentamos o fluxo das ações, conforme a Figura 1, a seguir.

**Figura 1.**

*Etapas da seleção dos artigos e resultados*



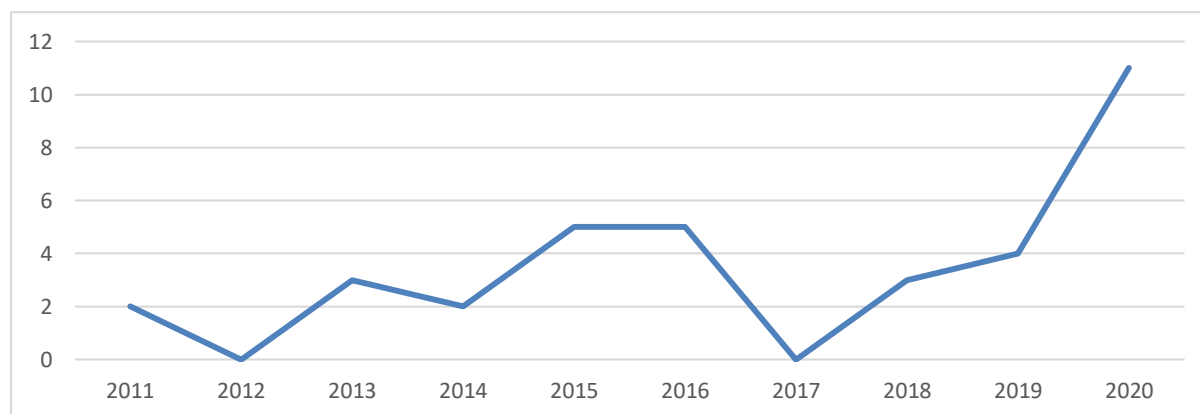
*Nota:* Elaborada pela autora.

Os artigos resultantes foram lidos integralmente, categorizados e analisados segundo o ano de publicação, delineamento de estudo, resultados obtidos, limitações e instrumentos

utilizados para a mensuração. Por meio das buscas efetuadas nas bases de dados do Portal de Periódicos CAPES, inicialmente, foram encontrados 1.505 artigos potencialmente relevantes para a revisão sistemática de literatura; destes, 396 foram eliminados por não terem sido revisados por pares, restando 1109. Após análise dos títulos e leitura dos resumos, 340 atenderam aos demais critérios de inclusão elencados, porém 305 foram excluídos conforme os critérios de exclusão estabelecidos anteriormente, quais sejam artigos que não tivessem a metodologia e/ou resultados especificados claramente; artigos em duplicidade em duas ou mais bases de dados; artigos que não estivessem disponibilizados na íntegra. Ao final, 35 artigos compuseram a amostra final analisada, conforme demonstrado na Figura 1.

### **1.3 Resultados**

Aplicando os procedimentos descritos na seção anterior, os 35 artigos foram classificados por ano e país de origem, foco do estudo, conceito de presenteísmo, aspectos metodológicos (abordagem de pesquisa, participantes, instrumentos) e resultados. Distribuídos de acordo com seu ano, os textos são identificados da seguinte forma: duas publicações em 2011 (Harvey et al., 2011; Wang et al., 2011), três em 2013 (Abma et al., 2013; Garczynski et al., 2013; Shaw et al., 2013); duas em 2014 (Rabacow et al., 2014; Yuan et al., 2014); cinco em 2015 (De Cocker et al. 2015; Jakobsen et al., 2015; Karanika-Murray et al., 2015; Palmer et al., 2015; Pitt-Catsouphes et al., 2015); cinco em 2016 (Formanoy et al., 2016; Filipova & Stoffel, 2016; Hebern et al., 2016; Jack et al., 2016; Tannenbaum et al., 2016) e três em 2018 (Enns et al., 2018; Malachowski et al, 2018; Van Gorp et al., 2018), quatro em 2019 (Kinman et al., 2019; Sikora et al., 2019; Wee et al., 2019; Yang et al., 2019) e onze em 2020 (Deng et al., 2020; Gray et al., 2020; Hashemi et al., 2020; Liu et al., 2020; MacDonald et al., 2020; Mazzetti et al., 2020; Ravalier et al., 2020; Tarro et al., 2020; Vincent-Höper et al., 2020; Welch et al., 2020; Yang & Yin, 2020); conforme demonstra a Figura 2:

**Figura 2.***Distribuição dos artigos de acordo com o ano de publicação**Nota:* Elaborada pela autora.

A maior parte dos estudos foi realizada em países do continente europeu (57,1%) mais especificamente sete no Reino Unido (Gray et al., 2020; Harvey et al., 2011; MacDonald et al., 2020; Palmer et al., 2015; Karanika- Murray et al., 2015; Kinman et al., 2019; Ravalier et al., 2020), quatro na Alemanha (Heber et al., 2016; Sikora et al., 2019; Vincent-Höper et al., 2020; Welch et al., 2020), dois na Dinamarca (Jakobsen et al., 2015; Formanoy et al., 2016) e nos Países Baixos (Abma et al., 2013; van Gorp et al., 2018); e um artigo na Holanda (Shaw et al., 2013), Bélgica (De Cocker et al., 2015), Espanha (Tarro et al., 2020), Itália (Mazzetti et al., 2020), Noruega (Hashemi et al., 2020).

O continente asiático foi o cenário de 22,8% dos estudos, sendo cinco na China (Liu et al., 2020; Wang et al., 2011; Yuan et al., 2014; Yang et al., 2019; Yang & Yin, 2020), um da Índia (comparação entre a população da Índia e dos EUA: Garczynski et al., 2013), um na Malásia (Wee et al., 2019) e um na Austrália (Jack et al., 2016). Somente 20% foram realizados no continente americano, sendo três no Canadá (Tannenbaum et al., 2016; Enns et al., 2018;

Malachowski et al., 2018), três nos EUA (Deng et al., 2020; Pitt-Catsouphes et al., 2015; Filipova & Stoffel, 2016) e um único estudo no Brasil (Rabacow et al., 2014).

No que se refere à metodologia aplicada, os textos utilizaram tanto a metodologia correlacional quanto experimental. Além disso, encontram-se desde estudos de corte transversal a estudos longitudinais, a saber: vinte estudos foram desenvolvidos utilizando-se o método transversal (57,1%), cinco experimentais (14,2%), quatro longitudinais (11,4%), duas revisões de literatura (5,7%), uma revisão sistemática (2,8%) e três estudos combinam os métodos quantitativo e qualitativo (8,7%)

No que se refere à forma como o presenteísmo foi pesquisado, 32 dos 35 estudos utilizaram instrumentos de coleta de dados de autorrelatos, escalas ou entrevistas. Somente os estudos de revisão sistemática ou revisão de literatura não fizeram uso dessa forma de coleta. Dentre os quantitativos que analisaram a relação entre presenteísmo e engajamento, apenas o de Garczynski et al. (2013) utilizou uma medida específica e completa para mensurar o presenteísmo, a *Stanford Presenteeism Scale* (SPS). Karanika- Murray et al. (2015) e Ravalier et al., (2020) aplicaram uma escala padronizada que avalia especificamente o fenômeno, mas a partir de uma pergunta única extraída da escala completa: “Até onde você se lembra, nos últimos 12 meses você foi trabalhar apesar de sentir que realmente deveria ter tirado uma licença médica devido ao seu estado de saúde?”. Uma pergunta única também foi utilizada para mensurar o presenteísmo, como por exemplo “Quantas vezes você trabalhou apesar de ter ficado doente no último três meses?” (Vincent-Höper et al., 2020) e “Aconteceu nos últimos seis meses que você foi trabalhar apesar de sentir que realmente deveria ter tirado licença médica devido ao seu estado de saúde?” (Sikora et al., 2019).

As demais pesquisas quantitativas mensuraram o presenteísmo utilizando medidas ou itens de medidas de construtos correlatos. No caso de Harvey et al. (2011), a notificação de ausência de doença declarada pelo funcionário durante o último mês foi o critério de

mensuração. Essa informação foi obtida junto ao departamento de Recursos Humanos da empresa na qual foram coletados os dados. Wang et al. (2011) codificaram 25 entrevistas semiestruturadas usando o método de análise de conteúdo, sendo o presenteísmo uma das categorias avaliadas. Pode-se citar estas perguntas como exemplo das realizadas nessas entrevistas: “Como seu estado de saúde física esteve nas últimas duas semanas antes desta entrevista?” e “Como tem sido seu estado de saúde mental nas últimas duas semanas antes desta entrevista?” (Wang et al., 2011, p. 466).

O critério para mensurar o presenteísmo nos estudos de Abma et al. (2013) foi a “capacidade de resposta do trabalhador”, que é um dos fatores do *Work Role Functioning Questionnaire* (WRFQ), de Formanoy et al. (2016) e do *Workforce Sitting Questionnaire* (WSQ). A escala de capacidade de trabalho percebida (PAWS), um indicador robusto de perda de produtividade percebida foi utilizada para mensurar o presenteísmo no estudo de Yang et al., (2019). No estudo de Wee et al., (2019), o presenteísmo foi mensurado a partir da escala *Work Productivity and Activity Impairment Scale* (WPAI), mesma escala utilizada no estudo de Enns et al. (2018), porém, somente através do fator “percentual de comprometimento no trabalho por questões de saúde”.

Dentre os cinco estudos experimentais (ou quase experimentais) realizados, dois deles avaliaram a eficácia de intervenções no comportamento do trabalhador por meio de plataformas virtuais. O estudo de Heber et al. (2016) objetivou desenvolver estratégias de gerenciamento de estresse e avaliou o presenteísmo a partir de um item do Questionário de Custo de Avaliação para Psiquiatria (TiC-P-G). Já no de De Cocker et al. (2015), o presenteísmo foi avaliado a partir do Índice de Capacidade para o Trabalho, *Work Ability Index* (WAI), sigla em inglês, especificamente o item “capacidade para o trabalho em relação às demandas do emprego” e “ausência de doença no último ano”.

Esses mesmos itens fizeram parte do estudo de Jakobsen et al. (2018), que teve como

objetivo analisar o efeito do exercício físico sobre a capacidade de trabalho entre os profissionais de saúde. Os pesquisadores acompanharam dois grupos, um que realizava os exercícios físicos em casa e outro que os realizava no ambiente de trabalho. Uma escala de produtividade foi utilizada para medir o presenteísmo nos estudos de Yuan et al. (2014), Gray et al., (2020) e MacDonald et al., (2020) a *Health and Performance at Work Questionnaire* (HPQ), cujo objetivo era demonstrar a eficácia e o custo-efetividade de uma intervenção de desenvolvimento de capital psicológico para melhorar o bem-estar mental dos profissionais, bem como os impactos no engajamento, na produtividade, no desempenho, nos sintomas depressivos e no presenteísmo.

Em termos conceituais, dez dentre os 35 estudos desta revisão sistemática identificaram de forma clara o conceito de presenteísmo ao longo do texto. Karanika- Murray et al. (2015) utilizam a definição de Aronsson e Gustafsson (2005), que trata o presenteísmo como o fenômeno de frequentar o trabalho enquanto se está doente. No estudo de Garczynski et al. (2013), os autores apresentam a noção de Hemp (2004), para quem o presenteísmo ocorre quando empregados comparecem para trabalhar, mas são incapazes de serem totalmente funcionais por razões de saúde física ou mental. Na pesquisa de Pitt-Catsouphe et al. (2015), o conceito é descrito como o comportamento de ir trabalhar quando se sentir doente ou estar no trabalho quando fatigado ou quando outros fatores restringem a produtividade (e. g. Willis, 2014). Kinman et al., (2019) utilizaram o conceito de Johns (2010) que define presenteísmo como situações em que as pessoas continuam trabalhar apesar de se sentir mal o suficiente para tirar uma folga "doente".

Nos demais estudos, o presenteísmo é identificado indiretamente como o desempenho de trabalho subótimo relacionado à doença, por exemplo (e. g. Harvey et al., 2011); ou como mudanças na produtividade no trabalho (e. g. Yuan et al., 2014); ou ainda como percentual de comprometimento no trabalho por saúde (e. g. Enns et al., 2018); ou potencial perda de



produtividade devido à saúde ou outros eventos que distraem os funcionários de sua capacidade total de trabalho (e. g. Deng et al., 2020). O termo também foi conceituado como presença no trabalho por meio do uso de tecnologias móveis fora do horário normal de trabalho (e. g. Yang & Yin, 2020).

No que se refere ao foco dos estudos, os resultados mostram que a maioria deles apresenta a relação entre engajamento e presenteísmo como consequência ou desdobramento da análise, entre outros fatores primários. Assim, o presenteísmo e o engajamento são observados como consequências da investigação de escalas que avaliam a produtividade do trabalhador como fator de reabilitação de pessoas com artrite e outras condições musculoesqueléticas (e. g. Escorpizo et al., 2009), e também na avaliação da validade e confiabilidade de um instrumento para medir o funcionamento do trabalho relacionado à saúde (e. g. Abma et al., 2013).

A relação entre presenteísmo e engajamento também aparece como consequência da análise do estilo de vida no absentéismo de trabalhadores idosos (Rabacow et al., 2014), de uma intervenção de capital psicológico sobre saúde mental e desempenho no trabalho (Yuan et al., 2014), e na eficácia de programas de promoção da saúde no contexto organizacional para atuação de profissionais mais velhos (Pitt-Catsouphe et al., 2015). Além disso, o presenteísmo aparece na investigação de fatores relacionados ao estresse, como consequência de intervenções para gerenciar esses sintomas emitidos a partir de uma plataforma da internet (Heber et al., 2016).

De modo geral, a relação entre presenteísmo e engajamento tem sido analisada direta e indiretamente. De forma direta, os construtos são abordados ao se avaliar o papel mediacional da cultura no comportamento presenteísta e no engajamento (Garczynski et al., 2013) quando identificada como determinante da satisfação no trabalho por meio de estados afetivo-motivacionais (Karanika-Murray et al., 2015). Também são observados no estudo, que visa

identificar as consequências do impacto da depressão no desempenho (Harvey et al., 2011), a relação entre as doenças inflamatórias imunomediadas e a capacidade de trabalhar (Enns et al., 2018).

Em resumo, os estudos apontam para a associação do presenteísmo ao adoecimento prévio (Rabacow et al., 2014), ao desempenho no trabalho (Ferreira et al., 2019) e aos fatores culturais (Garczynski et al., 2013; Mazzetti et al., 2019). Apesar dos aspectos contextuais e relacionados ao trabalho serem de grande importância para a compreensão do presenteísmo, os fatores pessoais também devem ser considerados para ampliar o entendimento do fenômeno (Demerouti et al., 2009; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019).

O primeiro artigo relacionando o presenteísmo e o engajamento um estudo qualitativo foi desenvolvido em 2011 após um terrível terremoto, a fim de avaliar o bem-estar psicológico de profissionais do governo da China. Nesse estudo, o engajamento no trabalho foi identificado como fator que minimiza o presenteísmo (Harvey et al., 2011). Em 2014, uma nova pesquisa sobre a depressão fez uma correlação entre a doença e o baixo desempenho relacionado ao presenteísmo, indicando ser a depressão uma de suas maiores causas (Rabacow et al., 2014).

Estudos realizados no Reino Unido analisaram o poder de mediação do engajamento e o vício no trabalho, na relação entre presenteísmo e satisfação no ambiente laboral. O presenteísmo foi negativamente associado à satisfação. Essa relação foi totalmente mediada tanto pelo envolvimento com o labor quanto pela dependência ao trabalho, o que explica os 48,07% da variação na satisfação com o emprego. Observou-se que o presenteísmo está relacionado positivamente ao engajamento e negativamente ao vício no trabalho (Karanika-Murray et al. 2015). Apesar da amostra ser pequena (158 participantes), os dados fornecem informações preliminares que dão suporte para o modelo. Considerando que atualmente há uma escassez de pesquisas disponíveis sobre as consequências do presenteísmo, tais descobertas foram promissoras para o avanço da teorização desse campo de conhecimento.

## 1.4 Discussão

Com o propósito de identificar os estudos que relacionam presenteísmo e engajamento, essa revisão sistemática da literatura demonstra que a maioria das pesquisas não traz um conceito claro de presenteísmo, demonstrando que este construto não foi suficientemente compreendido. Essa realidade é diferente em termos do conceito de engajamento, que possui uma definição clara e consolidada na literatura.

As definições de presenteísmo geralmente estão atreladas às suas causas, como estar doente (Johns, 2010; Pitt-Catsoupes et al. 2015), ou consequências, como a perda de produtividade (Harvey et al., 2011; Hashemi et al., 2020; Garczynski et al. 2013; Kinman et al., 2019; Tarro et al., 2020; Yuan et al., 2014), impactos na saúde (Garrido et al., 2017; Kinman et al., 2019; Wee et al., 2019; Liu et al., 2020), ou ainda aos impactos que ele causa, como queda no comprometimento (Enns et al., 2018; Deng et al., 2020) ou adaptabilidade diante das exigências da tarefa. Essa característica é percebida não somente nos estudos elencados para essa revisão sistemática, como também de forma geral nas publicações que se relacionam ao tema (Hemp, 2004; Ferreira et al., 2019). Esse fato por si só já demonstra uma lacuna conceitual que pode enviesar a interpretação dos dados, bem como a necessidade de estabelecer definições claras e objetivas a cerca do termo.

No que se refere a mensuração do presenteísmo, os resultados demonstraram que somente o estudo de Garczynski et al. (2013) utilizou uma medida completa para calcular a incidência do fenômeno, abordando-o diretamente. É importante que a análise de um determinado construto seja alinhada no que se refere à adequação do instrumento de medida em relação e o conceito utilizado na pesquisa. A utilização de medidas supostamente correlatas pode comprometer a validade e a fidedignidade das análises, correndo o risco de não medir de fato aquilo que se propõe. Especificamente sobre o presenteísmo, estudos que fazem uso de instrumentos de medida que se dedicam a mensurar o desempenho ou a capacidade para o

trabalho, por exemplo, em detrimento do presentismo, podem negligenciar aspectos positivos das potencialidades de trabalhadores ou outras variáveis que podem interferir na avaliação do comportamento de ir para o trabalho se sentindo doente.

Em relação à data de publicação, o levantamento aponta para um aumento gradativo do interesse sobre o tema presenteísmo e engajamento no trabalho ao longo dos anos, evidenciado principalmente a cada intervalo de dois anos. Os dados corroboram com os estudos de Demerouti et al. (2009) e Lohaus e Habermann (2019), que relatam as recentes investidas de teóricos do comportamento na busca da formulação de uma teoria específica sobre o tema. Não houve, contudo, sucesso nos pleitos, uma vez que a maioria dos estudos não foi abrangente no que se refere aos antecedentes e consequentes. Apesar disso, a busca pela consolidação de um modelo explicativo para determinar a ocorrência do presenteísmo identificou que os estados motivacionais possuem uma estreita relação com esse tipo de conduta, conforme indicam Garrido et al. (2017), Jung et al. (2019), entre outros.

Os dados demonstram que a maioria dos estudos foi de corte transversal. As vantagens dos estudos transversais estão relacionadas com a representatividade da população e a elevada validade interna da amostra, conforme apresentam os estudos de Garrido et al., (2017), Ferreira et al., (2019), por exemplo. Contrastando com as vantagens, as desvantagens do método transversal estão ligadas ao fator temporal que impossibilita estabelecer relações de causalidade, viabilizando associações gerais (Fernández, 2005). Especificamente nos estudos sobre o presenteísmo, essa metodologia pode ser limitadora, uma vez que seus determinantes e suas consequências podem ser melhor percebidos a longo prazo (Demerouti et al., 2009; Yuan et al., 2014).

Por se tratar de um fenômeno psicossocial e multideterminado, é salutar considerar o caráter flutuante do fenômeno, relativo por exemplo ao nível de exaustão emocional cotidiano ou a satisfação e estado motivacional do indivíduo. O método longitudinal é utilizado em apenas

11,4% dos estudos avaliados nessa revisão sistemática. É com o passar do tempo que se pode observar impactos mais severos do presenteísmo na exaustão do trabalhador, na satisfação com o trabalho e no equilíbrio entre vida e profissão (Charbaji, 2018). Estudos longitudinais ou de flutuação diária complementarizam positivamente, portanto a compreensão do fenômeno.

No que se refere à forma como o presenteísmo foi pesquisado, os resultados indicam que 32 dos 35 estudos desse levantamento realizaram a coleta de dados por meio de instrumentos de autorrelato. Esse método possui vantagens como a simplicidade da aplicação, aproveitamento de tempo e baixo custo para acessar informações (Cascaes et al., 2011). Medidas de autorrelato são instrumentos recomendados para a coleta de informações de ambientes organizacionais, por serem capazes de apreender especificidades ocupacionais que escapam a outros procedimentos, conforme indicam Brito e Magalhães (2019), por exemplo. Contudo, o método apresenta como desvantagem o fato de a precisão das respostas dadas pelos participantes ser impactada pelo viés de recordação de memórias e de desejabilidade social, o que pode indicar interferência nos resultados sobre a percepção de presenteísmo dos trabalhadores.

O uso exclusivo do autorrelato evidencia a percepção de aspectos das organizações por trabalhadores para além de suas características objetivas. Assim, os dados dificultam a construção de estratégias de desenvolvimento organizacional mais assertivas que envolvam o presenteísmo e o engajamento. Para evitar a possibilidade de variação comum do método e a questão da necessidade dos conteúdos de memória, uma abordagem longitudinal e medidas objetivas devem ser consideradas.

No que se refere à relação entre presenteísmo e engajamento, os estudos resultados apontam que o engajamento apresenta-se como um fator pessoal potencialmente preditor do presenteísmo (Ferreira et al., 2019). Como a maioria dos estudos se caracteriza como sendo de levantamento, a identificação da direção da interferência dessas variáveis se torna mais

desafiador. Nos adoecimentos relacionados ao presenteísmo, por exemplo, não é possível avaliar se eles atuam na gênese do comportamento, se seria o presenteísmo que predisporia o indivíduo ao desenvolvimento desses adoecimentos ou se ambos são causados por um terceiro fator. Com relação às características organizacionais, os dados também não permitiram identificar os agentes que potencializam o risco de presenteísmo em determinado contexto organizacional.

Em relação à causalidade, a depressão aparece nos estudos como uma das maiores causas de presenteísmo (Harvey et al., 2011), o que corrobora com os achados de Demerouti et al. (2009) e Ferreira et al. (2019). Tomados em conjunto, esses artigos contribuem para evidenciar que, embora o presenteísmo possa encorajar o engajamento quando o comprometimento de saúde não é grave, há de se considerar quão bem o fenômeno é gerenciado. Para tanto, devem ser considerados parâmetros como a gravidade e a contagiosidade da doença que acomete o trabalhador, para que ele se torne presenteísta, assim como sua recuperação, seu prognóstico e aptidão para trabalhar, bem como os recursos de que dispõe no local de trabalho.

Apesar do número de estudos sobre a temática ter crescido nos últimos anos, há ainda uma escassez de análises que investiguem o fenômeno nos trabalhadores de maneira mais holística. Sobre prevalência, os dados são mais escassos ainda, indicando a necessidade de mais estudos na área. No Brasil, especialmente, foi constatada uma carência de pesquisas acerca da temática presenteísmo e engajamento, apontando para uma urgência de estudos nessa população; identificamos apenas uma única investigação conduzida no país (Rabacow et al., 2014).

Os resultados encontrados nas pesquisas que investigaram a relação entre presenteísmo e outras variáveis laborais indicam que é importante aprofundar no impacto das características do engajamento no desenvolvimento do comportamento presenteísta. A observação direta, com

a realização de entrevistas como instrumentos de coleta de dados, por exemplo, pode trazer maior objetividade na investigação de variáveis laborais fundamentais para permitir a identificação de características da atividade que realmente atuam na gênese ou modulação do presenteísmo, permitindo, assim, a adequação do ambiente, do tipo de atividade, do repertório exigido para o engajamento e percebendo suas consequências para o trabalhador (remuneração, reconhecimento social, entre outras). Dados longitudinais são necessários para determinar como esse comportamento produz efeitos nocivos ou benéficos à saúde das pessoas, aos custos e à qualidade de vida global. Encontrar maneiras de gerenciar o presenteísmo é primordial, pois o fenômeno também tem sido visto como um risco à saúde pública.

### **1.5 Considerações finais**

O objetivo deste artigo foi identificar e descrever, por meio de uma revisão sistemática de literatura, os estudos que relacionam presenteísmo e engajamento no trabalho, publicados no período de 2011 a 2021. Foi possível constatar o aumento do interesse no tema, a predileção por estudos de natureza quantitativa e por instrumentos de coleta de dados de autorrelato. A preocupação com a investigação do relacionamento entre presenteísmo e engajamento com outros construtos, buscando identificar suas variáveis antecedentes e consequentes.

O estudo realizado sinaliza para a falta de unidade sobre a definição conceitual do construto, bem como o fato de muitas vezes ser confundido com outros fenômenos, como o desempenho, por exemplo, fato que pode refletir em uma dificuldade de mensuração e falta de consenso quanto aos instrumentos de medida a serem utilizados. Desta forma, salienta-se a importância do desenvolvimento de novas pesquisas com o intuito de discutir e clarificar o conceito de presenteísmo no trabalho, tornando possível a construção de um modelo teórico abrangente que permita maior assertividade na investigação desse fenômeno.

Este artigo limitou-se nas relações entre presenteísmo e engajamento de trabalhadores, entretanto, conforme dito anteriormente, dada a escassez de investigações específicas, não se

pôde incluir apenas as análises que apresentassem relações diretas com o tema. Uma segunda limitação é que a maioria dos artigos trazia o delineamento transversal em suas metodologias. Essas desvantagens pautaram-se na falta de comprovação dos comportamentos encontrados em tempos variados, com possibilidades de generalizar algo que acontece somente em determinadas situações do ambiente organizacional.

Ainda no que se refere às limitações deste estudo, é relevante destacar que esta revisão de literatura compreende um recorte realizado por meio de descritores que correlacionam presenteísmo e engajamento, específicos do contexto laboral, coletados a partir de estudos encontrados especificamente na base da CAPES. É sabido que alguns poderiam ser categorizados pelos objetivos e por outras variáveis, mas adotamos essa opção. Reconhece-se, portanto, ainda como limitações, a não delimitação aos instrumentos de medida e modelos teóricos de pesquisa usuais.

Para além disso, há especificidades culturais e laborais no Brasil que também precisam ser investigadas. É importante verificar, ainda, a diferença entre instituições públicas e privadas, uma vez que nos dois sistemas há elementos que diferenciam as organizações e suas estruturas de trabalho. A estabilidade do emprego encontrada em alguns setores da economia, por exemplo, pode interferir na ocorrência e intensidade do presenteísmo. Existem também variáveis que foram relacionadas a outros fenômenos psicossociais em trabalhadores no Brasil e que podem ter sua relação com o presenteísmo e o engajamento, tais questões compõem este estudo como sugestão de agenda futura, entre elas a discussão de estilos de liderança, capital psicológico e desempenho no trabalho.



## 2. Estudo 2 – Presenteísmo e desempenho de trabalhadores brasileiros: evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6)

### Resumo:

O presente estudo tem como objetivo descrever o desenvolvimento e fornecer novas evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6), instrumento que afere o nível de presenteísmo do trabalhador. Para tal, foram desenvolvidos dois estudos: o Estudo 1 relata a análise descritiva e fatorial do instrumento ( $n = 204$ ) e o Estudo 2 trata da análise convergente e de invariância da medida ( $n = 541$ ). Trabalhadores adultos, de ambos os sexos, que desempenham atividades laborais por pelo menos um ano ao longo da vida e estejam inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa constituíram as amostras. Os resultados indicaram que os seis itens se estruturam em dois fatores: Trabalho Completado (TC) e Distração Evitada (DE), explicando 44,7% da variância total, com um *alfa* de *Cronbach* de .84. A Análise Fatorial Confirmatória confirma a estrutura encontrada demonstrando bons indicadores de ajustes: Comparative Fit Index (CFI) = .99, Tucker Lewis Index (TLI) = .99, Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA) = .03, além de um *alfa* de *Cronbach* de .82. Tomados em conjunto, os resultados deste estudo demonstram evidências de validade para a SPS-6. Essa medida pode ser uma importante ferramenta de diagnóstico na área organizacional e de saúde, além de poder subsidiar o estabelecimento de políticas públicas que foquem nas ações que visem a saúde, o bem-estar e a produtividade no trabalho.

Palavras-chave: validade, presenteísmo, desempenho.

## **2. Study 2 - presenteeism and performance of Brazilian workers: evidence of validity of the Stanford Scale of Presentism (SPS-6)**

Abstract: The present study aims to describe the development and provide new evidence of validity of the Stanford Scale of Presentism (SPS-6), an instrument that measures the worker's level of presentism. To this end, two studies were developed: Study 1 reports the descriptive and factorial analysis of the instrument ( $n = 204$ ) and Study 2 deals with convergent and measurement invariance ( $n = 541$ ). The adult workers, of both sexes, who perform work activities for at least one year throughout their lives and are inserted in the formal or informal labor market at the time of the survey. The results indicated that the six items are structured in two factors: Completed Work (TC) and Avoided Distraction (DE), explaining 44.7% of the total variance, with a Cronbach's alpha of .84. Confirmatory Factor Analysis confirms the structure found by demonstrating good adjustment indicators: Comparative Fit Index (CFI) = .99, Tucker Lewis Index (TLI) = .99, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .03, in addition to a Cronbach's alpha of .82. Taken together, the results of this study demonstrate evidence of validity for SPS-6. This measure can be an important diagnostic tool in the organizational and health area, in addition to subsidizing the establishment of public policies that focus on actions aimed at health, well-being and productivity at work.

Keywords: validity, presenteeism, performance.

## 2. Estudio 2 - Presentismo y desempeño de los trabajadores brasileños: evidencia de validez de la Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6)

Resumen : Este estudio tiene como objetivo describir el desarrollo y fornecer nuevas evidencias de validez de la Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6), instrumento que mide el nivel de presentismo del trabajador. Para tanto, fueron desarrollados dos estudios: el Estudio 1 relata el análisis descriptivo y factorial del instrumento ( $n = 204$ ) y el Estudio 2 trata del análisis convergente y invariancia de medición ( $n = 541$ ). Trabajadores adultos, de ambos los sexos, que desempeñaron actividades laborales por lo menos un año a lo largo de la vida y estén insertos en el mercado de trabajo formal o informal en el momento de la pesquisa constituyeron las muestras. Los resultados indicaron que los seis ítems se estructuran en dos factores: Trabajo Completado (TC) y Distracción Evitada (DE), explicando 44,7% de la variancia total, con un *alfa de Cronbach* de .84. El análisis factorial confirmatorio confirma la estructura encontrada, demostrando buenos indicadores de ajustes: Comparative Fit Index (CFI) = .99, Tucker Lewis Index (TLI) = .99, Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA) = .03, además de un *alfa de Cronbach* de .82. Tomados en conjunto, los resultados de este estudio traen evidencias de validez para la SPS-6. Esa medida puede ser una importante herramienta de diagnóstico en el área organizacional y de la salud, capaz de subsidiar el establecimiento de políticas públicas que enfatizen las acciones con vistas a la salud, el bienestar y la productividad en el trabajo.

Palabras clave: validez, presentismo, desempeño.

## 2.1 Introdução

As demandas do contexto econômico no mundo contemporâneo têm exigido atenção especial a trabalhadores no desenvolvimento de seu potencial produtivo para atuar em ambientes competitivos (Garrido et al., 2019). O aprimoramento de competências pessoais ganha destaque no meio organizacional dada a necessidade de investir no capital humano. Nesse sentido, despende maior atenção às condições de saúde dos trabalhadores torna-se fundamental para potencializar o comportamento positivo de cada profissional nas organizações (Umann et al., 2014).

O desempenho no trabalho apresenta-se como um dos principais fatores que são impactados pelas condições de saúde do trabalhador (Paula & Queiroga, 2015; Queiroga et al., 2015). Dentre essas condições, o presenteísmo se apresenta como um dos fatores de maior destaque no entrave ao aumento da produtividade, na literatura atual, dado o fato de que o trabalhador presenteísta comparece ao trabalho mesmo se sentindo doente e, por conseguinte, não consegue desempenhar suas atividades na totalidade (Charbaji, 2018; Formiga et al., 2017; Johns, 2010).

Há referências de que o presenteísmo relacionado à atividade laboral surgiu pela primeira vez na literatura em 1892, com o autor americano Mark Twain, referindo-se ao trabalhador que estava presente no trabalho “de corpo”, mas não “de alma” (Araújo, 2012; Shimabuku et al., 2017). Apesar de haver indícios de que a menção ao termo passou a ser feita com maior recorrência a partir da década de 1950 (Arechevaleta, 2008), é a partir da década de 1990 que o estudo do presenteísmo ganha destaque no meio acadêmico.

A reformulação e reestruturação organizacional ocorridas à época, caracterizadas pelo excesso de carga de trabalho, elevadas taxas de desemprego, reorganização dos setores público e privado, redução do número de funcionários, aumento dos contratos temporários, insegurança no emprego, entre outros, passaram a ser foco de estudos realizados principalmente no Reino

Unido (Flores-Sandí, 2006). Pesquisadores buscaram então criar uma aceção que descrevesse a relação entre as doenças e a perda de produtividade que caracterizasse essas novas dinâmicas de atuação. Pioneiramente, Cooper (1998) apresenta o termo “presenteísmo” como uma propensão do trabalhador em permanecer no local de trabalho mesmo quando deveria ausentar-se devido à saúde debilitada ou outras consequências, advindas do excesso de trabalho, por receio de perder o emprego (Cooper et al., 2001; Mazzetti et al., 2019).

A partir dos estudos de Cooper (1998), a definição de presenteísmo foi ampliada e aperfeiçoada. Aronsson et al. (2000) postulam que o presenteísmo é um fenômeno multifatorial que faz com que pessoas acometidas por algum tipo de adoecimento continuem laborando ao invés de se ausentarem do trabalho. Hemp (2004) descreve o fenômeno como “absenteísta de corpo presente”, em que o funcionário está presente fisicamente, mas tem seu desempenho comprometido devido a um problema de saúde física ou psicológica. Flores-Sandí (2006) acrescenta que o presenteísta normalmente é forçado a se afastar do trabalho por motivo de doença, mas continua em atividade mesmo não desenvolvendo na completude suas atividades devido a um desconforto físico ou mental. Grativol (2008) define o fenômeno como o comportamento de estar presente fisicamente no trabalho, mas tendo seu desempenho reduzido por se encontrar debilitado física e/ou psicologicamente. O componente pessoal e familiar também é considerado nos estudos de Franco et al. (2010), que indicam que esse comportamento pode ser caracterizado como ausência mental ou emocional no labor derivado de problemas de saúde, financeiros, familiares e outros que não exigem o afastamento de seu posto, mas reduzem seu desempenho.

Atualmente, o presenteísmo é considerado um dos maiores obstáculos ao aumento de produtividade (Ferreira et al, 2019). Considera-se ainda seu impacto na cooperação, uma vez que, quanto mais integradas as pessoas estão dentro de suas equipes, maior a produtividade e menor a propensão ao comportamento presenteísta (Garrido et al., 2019). Diferentes fatores

podem influenciar na decisão de funcionários irem trabalhar quando estão doentes (Lohaus & Habermann, 2019). O profissional passa a estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente por questões estruturais, organizacionais e institucionais, ambiente organizacional suscetível à postura, por razões consideradas mais implícitas, como a forma de lidar com o estresse, a busca de prazer, insatisfação ou pela própria falta de sentido naquilo que é feito. A presença física quando se está debilitado impacta no comportamento e na capacidade de realizar tarefas de forma produtiva e eficaz. Isto é, para reduzir sua própria frustração e descontentamento e satisfazer suas necessidades e vícios psicológicos, a pessoa silenciosamente simula seu próprio desempenho (Garrido et al., 2019; Mazzetti et al., 2019).

À primeira vista, ir trabalhar se sentindo doente, seja por engajamento ou por medo, pode até ser atraente para as organizações (Charbaji, 2018; Demerouti et al., 2009). Contudo, enquanto uma falta programada pode acarretar a perda da produtividade de um dia de trabalho, o trabalhador que comparece na empresa sem gozar de plena saúde pode produzir aquém de suas capacidades, o que ocasiona perdas ainda maiores a longo prazo (Shimabuku et al., 2017), podendo chegar ao Burnout (Baldonado- Mosteiro et al., 2020). Portanto, seja por apatia ou uma manifestação de resistência, essa conduta torna-se um mal crônico que, atenuando o capital humano, silenciosamente impacta na saúde e no desempenho organizacional em todos os seus aspectos (Silva et al, 2017). Dada a importância do presenteísmo no contexto das organizações, é que este estudo foi desenvolvido com o propósito de obter novas evidências de validade da escala de Presenteísmo de Sanford – SPS06, em população de trabalhadores brasileiros.

## **2.2. Mensuração do presenteísmo**

A identificação, o entendimento e a medição do presenteísmo, bem como seus efeitos no comportamento de cada profissional, apresentam-se como os maiores desafios para a gestão

(Garrido et al., 2019; Johns, 2010). Os custos diretos e indiretos da atitude presenteísta são dificilmente estimados, uma vez que a perda de produtividade ocorre durante o trabalho, podendo gerar ainda maior impacto nas organizações, haja vista que estão associados ao nível de comprometimento físico e/ou psicológico que cada empregado apresenta (Paschoalin et al., 2013), consagrando, assim, impactos na saúde provocados por altas demandas, como estresse e cansaço físico, que influenciam no desempenho (Oliveira et al., 2018).

A literatura científica apresenta uma variedade de instrumentos para avaliação e diagnóstico do presenteísmo, mas frequentemente ocorre relativa confusão entre a mensuração do comportamento presenteísta em si e as possíveis causas da perda de produtividade do trabalhador. Ospina et al (2015) realizaram um estudo para levantar os instrumentos de medição do presenteísmo e identificaram 21 instrumentos que, embora não originalmente desenvolvidos para mensurar o presenteísmo, acabam utilizados para esse propósito, gerando sérios problemas metodológicos, principalmente nos estudos de cortes transversais. Pode-se citar como exemplo o Work Limitations Questionnaire Reduced Form – WLQ-8, questionário inicialmente idealizado para avaliar o impacto dos problemas de saúde no desempenho individual e na produtividade mas que recorrentemente é utilizado para mensuração do presenteísmo (Ferreira et al., 2010). Uma possível alternativa para diminuir esse viés seria a realização de estudos longitudinais que permitiriam uma melhor identificação das consequências do presenteísmo (Lohaus & Röser, 2019).

Dada a magnitude do problema, diversas pesquisas vêm sendo desenvolvidas para mensurar o referido fenômeno e suas implicações para o indivíduo, as equipes de trabalho, as organizações e a sociedade (Garrido et al., 2019; Khandan et al., 2019). Um estudo realizado Mattke et al. (2007) identificou na literatura mais de 25 instrumentos de medida que avaliam o absenteísmo e o presenteísmo, bem como seus impactos no contexto do trabalho e na saúde do trabalhador. Dentre os instrumentos disponíveis, a *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6)

destaca-se por avaliar exclusivamente o presenteísmo (Koopman et al., 2002).

A *Stanford Presenteeism Scale* foi inicialmente construída com 32 questões do tipo *Likert* (em que 1 representa “discordo totalmente” e 5 representa “concordo totalmente”) e tinha como objetivo avaliar o presenteísmo e as variáveis cognitivas, emocionais e comportamentais que afetam a realização do trabalho, em vigência de problemas de saúde (Koopman et al., 2002). Este instrumento baseava-se em duas dimensões do presenteísmo consideradas pelos autores como fundamentais: foco no trabalho (enquanto resultado do processo de trabalho); e, foco psicológico (que refere-se à emoção, cognição e comportamento). Em estudo posterior realizado por esses autores, uma nova versão composta por seis itens foi desenvolvida a fim de determinar a capacidade do funcionário se concentrar na sua atividade, apesar de seus problemas de saúde. Essa medida permaneceu, então, composta por dois fatores: Trabalho Completado (TC) e Distração Evitada (DE). Nesse sentido, a SPS-6 é capaz de definir o presenteísmo como risco psicossocial (uma vez que determina o estado de saúde dos trabalhadores), bem como indicador de qualidade, de saúde e econômico (posto que mensura a capacidade de concluir tarefas adequadamente) (Baldonado-Mosteiro et al., 2020).

O fator TC é formado pelos itens 2, 5 e 6 e se refere à quantidade de trabalho realizada quando se está sob os efeitos do presenteísmo, isto é, em que nível os problemas de saúde interferem na produtividade. Já o fator DE é composto pelos itens 1, 3 e 4, e diz respeito à capacidade de concentração desprendida quando o trabalhador manifesta sintomas de presenteísmo. Neste caso, os valores atribuídos são invertidos, ou seja, possuem escores reversos. Segundo Koopman et al. (2002), a DE se associa a causas de foro psicológico, e o TC se manifesta através de causas físicas.

Originalmente, a escala é aplicada por meio de autopreenchimento em que os respondentes determinam até que ponto concordam com as afirmações que descrevem como



seu estado de saúde pode ou não afetar seu trabalho. Para calcular o diagnóstico do nível de presenteísmo da amostra desejada, deve-se atribuir a pontuação de 1 a 5 correspondente a cada item, respeitando os itens reversos. As pontuações de 6 a 18 são consideradas mais baixas e indicam presenteísmo, isto é, queda no desempenho de suas atividades laborais. As pontuações mais altas (acima de 18) demonstram maior desempenho no trabalho (Baldonado-Mosteiro et al., 2020; Silva et al., 2017).

Trata-se, portanto, de um questionário de simples aplicação, utilizado com frequência na literatura internacional dada suas boas qualidades psicométricas. A escala original foi elaborada na língua inglesa (Koopman et al., 2002). As versões adaptadas para Catalunha (Puig-Ribera et al., 2008); Portugal (Ferreira et al., 2019; Holanda (Hutting et al., 2014), Itália (Cicolini et al., 2016); Persia (Khandan et al., 2019); Espanha (Baldonado-Mosteiro et al., 2020), dentre outras, apresentaram consistência interna elevada, e a análise fatorial de ambos os estudos discriminou as mesmas duas dimensões, corroborando o constructo teórico da existência de dois fatores independentes, porém relacionadas (Trabalho Completado e Distração Evitada). No presente estudo, foi utilizada a Escala de Presenteísmo de Stanford 6, SPS-6, adaptada e validada para o Brasil por Paschoalin et al. (2013).

Apesar da busca de mensuração do presenteísmo ter surgido em meados da década de 1990 (Flores-Sandí, 2006), ainda hoje a área de gestão encontra na identificação, no entendimento e na medição do fenômeno um de seus grandes desafios, bem como nos seus efeitos para a produtividade (Baldonado-Mosteiro et al., 2020). Diante disso, o objetivo deste estudo é obter novas evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Stanford, SPS-6 (Koopman et al., 2002), traduzida e validada para o Brasil por Paschoalin et al. (2013), em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Para tanto, foram realizados dois estudos que objetivaram, respectivamente: 1) analisar a estrutura interna e a Análise Fatorial Exploratória (AFE) da escala; 2) realizar a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), verificar a invariância da medida

por gênero, assim como a validade discriminante em relação ao desempenho em trabalhadores brasileiros.

### **2.3 Estudo 1: método e participantes**

A amostra deste estudo foi do tipo não probabilística, por conveniência, e teve a participação de 204 servidores técnico-administrativos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) do estado de Goiás. Para a definição do quantitativo amostral, seguiu-se os critérios de Hair et al., (2010) e Pasquali (2010), que estabelecem o mínimo absoluto de 100 casos por fator e a relação de 10 casos para cada item requerido para Análise Fatorial Exploratória. Destes, 60,8% eram do sexo feminino, com faixa etária média de 35,8 anos (DP = 9,97) e média de tempo de trabalho na IES de 7,5 anos (DP = 9,3).

#### **2.3.1 Procedimentos éticos**

Inicialmente, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição e teve aprovação no Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), sob o número CAAE 44115915.8.0000.0037, parecer número 1.034.787. A coleta de dados foi realizada on-line, por meio da divulgação da pesquisa em listas de *e-mails* dos participantes. O *link* de acesso os direcionava para uma página eletrônica, na qual o instrumento era respondido de forma individual, voluntária e anônima. Na página inicial, ao solicitar aos respondentes o consentimento para participar do estudo, foram informados os objetivos, o tempo de duração e o caráter voluntário da pesquisa, assim como os contatos e a filiação institucional dos pesquisadores. Foram excluídos da amostra os participantes que não estavam ativos no momento da coleta de dados.

#### **2.3.2. Procedimento de análise dos dados**

Para este estudo, foram consideradas algumas análises realizadas a partir do *Software Statistical Package of Social Science* (SPSS), versão 21.0. As informações coletadas, todas

representadas por indicadores numéricos, formaram um banco de dados que recebeu tratamento estatístico para aferir a análise da estrutura interna, a fim de verificar se as informações se estruturavam, na amostra deste estudo, de acordo com a escala original.

Na análise foram testadas as novas evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Standfort, SPS-6. Foi realizada a Análise Fatorial Exploratória para confirmar a estrutura da escala, comparando os índices da estrutura unifatorial e bifatorial. Os vários indicadores que possibilitam esclarecer um bom ajuste do modelo teórico da medida também foram considerados. Assim, tem-se o  $\chi^2$  calculado, a razão entre o valor de  $\chi^2$  e seus graus de liberdade –  $\chi^2/\text{gl}$  (Byrne, 2010), o CFI (Byrne, 2010), graus de liberdade, TLI, o Goodness of Fit Index (GFI) (McDonald & Ho, 2002) e o RMSEA (Lee et al., 2018). Por fim, considerou-se como resultado significativo o modelo mais restrito com um grau de mudança do qui-quadrado não significativo. Ou seja, valores maiores ou iguais a 0,90 para os índices CFI e GFI e menores ou iguais a 0,10 para o índice RMSEA (Byrne, 2010; Lee et al., 2018).

### **2.3.3. Instrumentos**

**2.3.3.1 Presenteísmo:** Todos os participantes responderam à Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS-6, composta por seis questões do tipo *Likert*, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), traduzida e validada para o Brasil por Paschoalin et al. (2013). Um exemplo de item é: “Devido a minha condição de saúde, foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho”.

**2.3.3.2 Indicador de saúde:** O indicador de saúde foi evidenciado a partir da pergunta: “De um modo geral, em comparação a pessoas da sua idade, como você considera o seu estado de saúde?”, na qual as respostas variavam numa escala tipo *Likert* de 1 a 5, onde 1 é muito ruim e 5, muito bom.

**2.3.3.3. Questionário sociodemográfico:** O questionário utilizado para esta pesquisa continha como variáveis de controle o sexo, a idade e o tempo de trabalho na IES. O sexo foi mensurado

como uma medida binária (1 masculino e 2 feminino). Já a idade e o tempo de serviço foram obtidos através da medida intervalar informada pelos participantes.

### 2.3.4 Resultados e discussão

Os resultados serão apresentados em etapas. Para atender aos objetivos do estudo, primeiramente foi analisada a magnitude das cargas fatoriais dos itens em cada fator, que indicou que todas as cargas fatoriais foram iguais ou superiores ao patamar sugerido de 0,70 para soluções fatoriais ótimas. O segundo aspecto analisado foi a variância média extraída por fator, que demonstrou convergência entre os fatores Trabalho Completado e Distração Evitada acima de 0,50, o que indica convergência adequada. O terceiro critério foi a confiabilidade do construto, calculada pelo *alfa* de *Cronbach*. Os índices obtidos nos *alfas* indicam bons índices de confiabilidade dos fatores TC ( $\alpha = .86$ ) e DE ( $\alpha = .87$ ), que suplantaram 0,70, limiar que indica bons níveis de confiabilidade. Em ambos os fatores, as cargas fatoriais foram robustas.

**Tabela 1**

Cargas fatoriais na Análise Fatorial Exploratória SPS-6

Item	F1	F2
1 Devido minha condição de saúde foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho.	.707	
3 Devido minha condição de saúde não pude ter prazer no trabalho.	.831	
4 Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido minha condição de saúde.	.813	
2 Apesar da minha condição de saúde, consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho.		.756
5 No trabalho consegui me concentrar nas minhas metas apesar da minha condição de saúde		.822
6 Apesar da minha condição de saúde, tive energia para terminar todo o meu trabalho.		.861
Alpha do fator	.86	.87
Percentual de Variância explicada (%)	44,7%	

Fonte: Elaborada pela autora.

Todos os índices do fator TC (F1 na Tabela 2) tiveram carga fatorial consistentes. Os itens desse fator tratam do prazer e da disposição para o trabalho e da habilidade para concretizar a tarefa solicitada. O fator avalia se a condição de saúde, geralmente associada a causas físicas, interfere na realização do trabalho bem-feito e no cumprimento das metas, ou

seja, considera a interferência dos problemas de saúde referidos na capacidade de finalizar o trabalho (Silva et al., 2017). Esse fator parece funcionar como eixo para o qual convergem elementos tipicamente considerados pelos indivíduos quando avaliam a possibilidade de comparecer ao trabalho se sentindo doente: a satisfação.

Os itens que compõem a dimensão DE (F2 na Tabela 2) estão associados a fatores de ordem psicológica e consideram a concentração e a energia voltadas para o trabalho, o foco e a habilidade de lidar com o estresse. Sob essa ótica, distingue-se do primeiro fator por indicar a capacidade de o trabalhador superar os problemas advindos de questões de saúde, bem como avaliar a capacidade de concentração mantida por trabalhadores durante a realização do trabalho (Lohaus & Habermann, 2019; Lu et al. 2013; Silva et al., 2017). Esses resultados sugerem que o SPS-6 apresenta boas propriedades psicométricas e pode ser empregado como um instrumento útil na prática clínica para avaliar o presenteísmo entre profissionais de diversas áreas, como saúde, educação, entre outros.

O *alfa* de *Cronbach* dos fatores suplantou o patamar mínimo de 0,70 (Damásio, 2012; Field, 2009; Hair et al., 2010). Tais elementos são citados na pesquisa exploratória mencionada e expressam atributos contemplados na literatura, indicando valores semelhantes aos presentes em estudos europeus, como demonstrado por Ferreira et al. (2010), Hutting et al. (2014), Cicolini et al. (2016), Khandan et al. (2019), Baldonado-Mosteiro et al. (2020).

Na Análise Fatorial Exploratória (*Principal Axis Factoring*), o caráter bidimensional foi confirmado. A distribuição dos itens na solução com dois fatores está coerente com a estrutura da escala original (Koopman et al., 2002), bem como com a revisão da literatura e a pesquisa exploratória, confirmando estudos recentes (Cicolini et al., 2016; Khandan et al., 2019), sendo um fator indicativo de ítems positivos e o outro o ítems negativos. Contudo, observa-se que a escala SPS-6 também apresenta bons resultados psicométricos quando analisada como fator de segunda ordem, podendo ser utilizada tanto com a somatória de seus

fatores (TC e DE) ( $\chi^2= 7,5$ ;  $\chi^2/gl= 1,26$ ; GFI= .99; CFI= .99; RMSEA= .022), quanto bifatorial, que mantém os fatores TC e DE isoladamente ( $\chi^2= 15,27$ ;  $\chi^2/gl= 2,18$ ; GFI= .99; CFI= .99; RMSEA= .047). A Tabela 2 expõe as cargas fatoriais da solução de dois fatores e indica que todas as comunalidades de ambos os modelos excederam 0,50.

**Tabela 2.**

*Estrutura da escala SPS-6*

	$\chi^2$	$\chi^2/gl$	GFI	CFI	RMSEA
Unifatorial	7,5	1,26	.99	.99	.022
Bifatorial	15,27	2,18	.99	.99	.047

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Tendo em vista que o presenteísmo é apresentado na literatura com estreita relação com os índices de saúde (Ferreira et al., 2019; Mazzetti et al., 2019) e satisfação no trabalho, realizou-se uma busca de evidências adicionais de validade que contemplassem esses indicadores. Testou-se, assim, as relações entre presenteísmo e variáveis sociodemográficas consideradas no estudo (como idade, tempo de trabalho e escolaridade), bem como a relação entre as dimensões do presenteísmo (TC e DE), os indicadores de saúde e a satisfação no trabalho, através da correlação de Pearson, conforme a Tabela 3.

**Tabela 3.**

*Correlações entre presenteísmo e indicadores de saúde*

	1	2	3	4	5	6	7
1- Idade	1						
2- Tempo de Trabalho	<b>,812**</b>	1					
3- Escolaridade	<b>,171*</b>	<b>,141*</b>	1				
4- Presenteísmo Geral	<b>,150*</b>	<b>,188**</b>	,058	1			
5- Presenteísmo.TC	<b>,150*</b>	<b>,164*</b>	,061	<b>,719**</b>	1		
6- Presenteísmo.DE	,014	,049	,001	<b>,457**</b>	<b>-,290**</b>	1	
7- Indicadores de Saúde	,042	,049	<b>-,230**</b>	,094	<b>,228**</b>	<b>-,164*</b>	1

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Com relação às correlações com o construto presenteísmo, pode-se perceber que, das variáveis controle testadas, apenas a idade e o tempo de trabalho possuem relação

estatisticamente significativa com o presenteísmo geral ( $r = ,150^{**}$ ,  $p \leq 0,05$ ;  $r = ,188^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ) e com o fator TC ( $r = ,150^{*}$ ,  $p \leq 0,05$ ;  $r = ,164^{*}$ ,  $p \leq 0,05$ ), respectivamente, corroborando com os achados de estudos anteriores (Franco et al., 2010; Lohaus & Röser, 2019). Infere-se, a partir desse resultado, que o presenteísmo tende a revelar maiores níveis à medida que as pessoas amadurecem e estão há mais tempo desempenhando atividades laborais.

O presenteísmo apresenta também relação significativa e negativa com a satisfação no trabalho, conotando que o maior presenteísmo está relacionado à menor satisfação com o trabalho ( $r = -,258^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ). De forma semelhante, observa-se que o fator TC possui relação significativa e negativa com a satisfação ( $r = -,238^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ), porém positiva com os indicadores de saúde ( $r = ,228^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ). O fator DE relaciona-se significativa e negativamente com os indicadores de saúde ( $r = -,164^{*}$ ,  $p \leq 0,05$ ), não havendo relação significativa desse fator com a satisfação no trabalho.

Evidencia-se, a partir dos dados obtidos, que o trabalhador presenteísta consegue finalizar suas atividades mesmo estando com problemas de saúde, mas isso não significa que esteja satisfeito. É notório, também, que o presenteísmo e os fatores de saúde são inversamente proporcionais, mas a DE não se relaciona com a satisfação (Formiga et al., 2017). Levando em consideração que o fator DE se associa a causas de foro psicológico e o TC se manifesta através de causas físicas (Koopman et al., 2002; Silva et al. 2017), tem-se que o trabalhador presenteísta, devido a causas físicas, tende a possuir maiores condições para finalizar suas tarefas, enquanto aqueles acometidos por adoecimentos psicológicos podem apresentar mais dificuldades para tal.

Os resultados apóiam estudos anteriores que apontam para o presenteísmo como um fenômeno que deve ser analisado em profundidade devido e seus associação comprovada com satisfação ou descontentamento. Os impactos para a saúde dos trabalhadores pode ser elevado, o que alerta para o fato de que o treinamento estratégico para controlá-lo e reduzi-lo é essencial

(Schneider et al. 2017).

Os resultados das análises demonstram indícios de validade. O SPS-6 destaca-se entre medidas semelhantes por avaliar exclusivamente o presenteísmo, evitando a análise de antecedentes e consequentes, ou até mesmo construtos correlatos ao presenteísmo, como o desempenho ou a saúde. Ao adotar uma visão mais específica e objetiva do fenômeno, a SPS-6 também se distingue de outras escalas no número de itens e dimensionalidade. Com efeito, a maioria das escalas na literatura não tende a exibir uma estrutura psicometricamente válida tanto a nível unifatorial, quanto bifatorial, como ocorre com a SPS-6.

## **2.4 Estudo 2: método e participantes**

O Estudo 2 foi realizado com uma amostra independente, não probabilística, por conveniência, constituída por 541 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, maiores de 18 anos, que já desempenharam atividade laboral por pelo menos um ano ao longo da vida. Foram excluídos da amostra aqueles que não estavam inseridos no mercado de trabalho no momento da pesquisa. Dentre os participantes, 76,3% eram do sexo feminino, 49,5% possuíam pós-graduação e 59,5% eram casados. A maioria desses trabalhadores está inserida no mercado de trabalho há mais de 21 anos (31,4%) e está no emprego atual entre 1 e 5 anos (33,1%). A média de idade dos participantes é de 38,8 anos (DP 10,1).

### **2.4.1 Procedimentos éticos**

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, sendo aprovada através do número CAAE 10227119.1.0000.0037, parecer número 3.291.806. A coleta de dados foi realizada no período de maio a julho de 2019. Os procedimentos adotados seguem as orientações das Resoluções nº 466/12 e nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).



## 2.4.2 Instrumentos

**2.4.2.1. Escala de presenteísmo de Stanford – SPS-6:** A mesma versão da escala utilizada no Estudo 1 (Paschoalin et al., 2013) foi um dos instrumentos adotados na coleta de dados deste estudo. Seus fatores apresentaram os seguintes coeficientes de consistência interna: Trabalho Completado = .90; Distração Evitada = .87.

**2.4.2.2 Escala de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho (EGDT):** A análise do desempenho no trabalho foi realizada a partir da Escala de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho, de autoria de Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Júnior (2015). Esta medida é composta por 20 itens que compõem dois fatores: desempenho voltado para a tarefa (9 itens;  $\alpha = .82$ ) e desempenho voltado para o contexto (11 itens;  $\alpha = .88$ ). A mensuração do desempenho é realizada por meio da autoavaliação do respondente em uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, que variam de 1 “nunca” a 5 “sempre”. O fator desempenho da tarefa refere-se ao cumprimento das expectativas do papel ocupacional dentro dos padrões esperados; o fator desempenho de contexto refere-se ao manejo de condições, inclusive conhecimento e apoio a colegas da equipe, para o melhor resultado do seu trabalho (Paula & Queiroga, 2015; Queiroga et al., 2015).

**2.4.2.3 Questionário sociodemográfico:** Os participantes responderam a questões sociodemográficas contendo as variáveis sexo, idade, estado civil e escolaridade. Os respondentes preencheram o questionário com variáveis laborais como tempo de inserção no mercado de trabalho e tempo de trabalho no emprego atual. Essas informações foram consideradas para realizar o controle estatístico de algum atributo que pudesse interferir diretamente nos resultados das análises.

### 2.4.3 Procedimentos de análises dos dados

Realizou-se a análise da escala SPS-6, a validade convergente e a invariância da medida. A validade convergente da SPS-6 foi mensurada por meio da análise de correlação com a medida da Escala de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho (Queiroga et al., 2015) e variáveis controle (idade, sexo e tipo de organização). Para se verificar as correlações da escala com outros construtos a ela relacionados, foram calculadas as correlações de Pearson dos escores totais de primeira e segunda ordens de ambas as escalas. Para comparar trabalhadores de acordo com o tipo de organização, o banco de dados geral (541 participantes) sendo 215 participantes advindos de organizações privadas e 326 de organizações públicas. Foi repetida a correlação de Pearson nos grupos separadamente e os resultados estatísticos foram apresentados em uma única tabela.

Com o objetivo de confirmar a estrutura fatorial obtida no estudo 1 e analisar a invariância da medida, foram realizadas, com o uso do AMOS, a análise fatorial confirmatória e a invariância da medida por sexo, a partir da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupos (AFCMG). A análise foi implementada utilizando o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS), adequado para dados categóricos (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). A AFCMG analisou a invariância da medida em três modelos, a saber: configural, que analisa se o número de fatores por item era aceitável para ambos os grupos; métrico, que analisou se as cargas fatoriais dos itens poderiam ser consideradas equivalentes, e; escalar, que investigou se o traço latente necessário para endossar as categorias dos itens eram equivalentes entre os grupos. Para análise comparativa, foram considerados os índices  $\chi^2/GI$ , CFI, GFI e o RMSEA. Os dados colhidos por meio da escala SPS-6 foram analisados através do *software* estatístico JASP, versão 14.1.

#### 2.4.4. Resultados e discussão

Estudos têm demonstrado que o presenteísmo associa-se negativamente ao desempenho no trabalho (Cooper, 2011; Ferreira et al., 2019; Hemp, 2004; Lohaus & Habermann, 2019; Mazzetti et al., 2019; Silva et al., 2017). Esses estudiosos defendem que o desempenho decorre das relações entre trabalhador e organização, as quais podem levar tanto à motivação e ao engajamento, quanto à fadiga e ao adoecimento. Estes últimos são sintomas característicos do comportamento presenteísta. Os pressupostos teóricos são confirmados na análise de correlação, conforme demonstra a Tabela 4.

**Tabela 4.**

*Médias, desvio-padrão e correlações entre presenteísmo e desempenho no trabalho*

	Estatísticas descritivas		$\alpha$ de item		Correlações de Pearson								
	Média	DP	$r$ it	Excluído	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Idade	38,83	10,11		-									
2 Sexo	1,76	,42		-,024									
3 Tipo de organização	1,41	,50			-,170**	,011							
4 Presenteísmo geral	2,63	,78	,767	,49	-,067	,097*	-,075						
5 Present.TC	2,87	1,22	,252	,73	-,063	,129**	-,043	,832					
6 Present.DE	2,38	,86	,436	,62	-,032	-,007	-,074	,626	,089*				
7 Desempenho geral	4,33	,516	,451	,63	,179**	,001	,059	-,237	-,077	-,318			
8 Desempenho.Tarefa	4,27	,55	,415	,64	,154**	,003	,026	-,228	-,063	-,321	,933*		
9 Desempenho.Contexto	4,38	,53	,393	,64	,182**	,000	,080	-,221	-,081	-,282	,952*	,777**	

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Nota: Elaborada pela autora.

De acordo com as análises, o presenteísmo se relacionou de forma significativa e negativa com o Desempenho no Trabalho de Forma Geral ( $r = -,237^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ), bem como com as dimensões Desempenho da Tarefa ( $r = -,228$ ,  $p \leq 0,01$ ) e Desempenho Contextual ( $r = -,221^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ). Esses achados corroboram com a literatura que indica que o trabalhador presenteísta não consegue ser produtivo e eficaz, como de costume, e acaba tendo seu desempenho comprometido (Ferreira et al., 2019; Mazzetti et al., 2019). A variável controle “sexo” obteve relação significativa e positiva com o presenteísmo ( $r = ,097$ ,  $p \leq 0,05$ ) e com a dimensão TC dessa mesma escala ( $r = ,129$ ,  $p \leq 0,01$ ), dado este também confirmado na

literatura, que indica a prevalência do presenteísmo em mulheres quando comparado aos homens.

A dimensão DE do presenteísmo se correlacionou significativa e negativamente com o desempenho no trabalho ( $r = -.318, p \leq 0,01$ ), bem como com as dimensões Desempenho da Tarefa e Desempenho Contextual ( $r = -.321, p \leq 0,01$  e  $r = -.282, p \leq 0,01$ , respectivamente). Dessa forma, quanto mais o trabalhador consegue manter o foco e evitar a distração, maior a probabilidade de melhor desempenho no trabalho, tanto em termos de quantidade de entrega, um vez que consegue concluir as atividades propostas, quanto na qualidade dessa entrega, a partir da diminuição de erros e omissões, por exemplo.

Percebe-se, portanto, que as dimensões dos dois construtos (presenteísmo e desempenho) possuem correlações positivas e significativas entre si, podendo classificá-las como relevantes para a amostra de trabalhadores deste estudo. Esses resultados suportaram a análise convergente entre as escalas SPS-6 e de Desempenho no Trabalho, que mesmo sendo consideradas diferentes, tratam de fenômenos possuem bons indicadores de correlação (Miles & Shevlin, 2001).

Conforme exposto na Tabela 1 (referente ao Estudo 1), a fidedignidade dos fatores atingiu, em ambas as soluções, valores superiores ao mínimo de 0,70 citado pela literatura (Damásio, 2012; Field, 2009; Hair et al., 2010). Observando que essa medida é influenciada pelo número de itens, buscou-se considerar outras formas de aferir a fidedignidade. Na análise fatorial exploratória, a literatura recomenda 0,30 e 0,50 como patamares mínimos para as médias das correlações item-total corrigidas. Nota-se, na Tabela 4, que todos os fatores extraídos ultrapassam essas referências, com exceção do fator Trabalho Completado, que obteve  $r_{it} = ,252$ .

Para maiores evidências de validade da escala SPS-6, foram realizadas análises adicionais de correlação, relacionando variáveis controle, presenteísmo e desempenho no

trabalho, distintas entre amostras de trabalhadores que desempenham suas atividades na iniciativa privada e no serviço público. No que se refere à amostra da iniciativa privada (diagonal inferior da Tabela 5), o presenteísmo enquanto construto de segunda ordem não apresentou correlações significativas com o desempenho. Já como construto de primeira ordem, o fator TC apresentou correlações significativas e negativas com o desempenho ( $r = -0,177^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ) e os fatores do desempenho (Desempenho no Trabalho:  $r = -0,140^*$ ,  $p \leq 0,05$ ; e Desempenho Contextual:  $r = -0,190^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ). O fator DE também apresentou correlações significativas, porém positivas em relação ao desempenho ( $r = 0,192^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ) e aos fatores do desempenho (Desempenho no Trabalho:  $r = 0,188^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ; e Desempenho Contextual:  $r = 0,174^*$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Na amostra relativa aos trabalhadores do serviço público (diagonal superior na Tabela 5), o presenteísmo apresentou correlação significativa e positiva com o desempenho em sua dimensão unifatorial ( $r = 0,164^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ), bem como com o fator desempenho contextual ( $r = 0,143^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ). O fator DE apresentou correlações significativas e positivas com o desempenho, bem como com o fator desempenho contextual ( $r = 0,271^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ; e  $r = 0,236^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ , respectivamente). Já com o fator desempenho da tarefa, a correlação foi significativa e negativa ( $r = -0,279^{**}$ ,  $p \leq 0,01$ ). O fator TC não apresentou correlações positivas.

**Tabela 5.**

*Matriz de correlação para trabalhadores do setor privado (abaixo da diagonal) e do setor público (acima da diagonal)*

	Público N= 326								
Privado N=215	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	-	,079	<b>,730*</b>	,034	-,004	,058	,141	<b>,123*</b>	<b>,142*</b>
2. Sexo	-,050	-	,029	,132	,120	,074	,067	,060	,066
3. Tempo de trabalho total	<b>,677**</b>	-,123	-	-,015	-,032	,012	<b>,150**</b>	<b>,116*</b>	<b>,162*</b>
4. Presenteísmo geral	<b>-,143*</b>	,104	-,122	-	<b>,780**</b>	<b>,703**</b>	<b>,164**</b>	,168	<b>,143**</b>
5. Presenteísmo.TC	<b>-,166*</b>	<b>,142*</b>	-,124	<b>,786**</b>	-	,104	-,009	-,010	-,008
6. Presenteísmo.DE	-,035	,000	-,050	<b>,687**</b>	,091	-	<b>,271**</b>	<b>-,279**</b>	<b>,236**</b>
7. Desempenho geral	<b>,266**</b>	-,101	<b>,341**</b>	-,010	<b>-,177**</b>	<b>,192**</b>	-	<b>,932**</b>	<b>,953**</b>

8. Desempenho.Tarefa	,217**	-,082	,317**	,015	-,140*	,188**	,935**	-	,777**
9. Desempenho.Contexto	,281**	-,106	,326**	-,030	-,190**	,174*	,950**	,778**	-

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Nota: Elaborada pela autora (2020).

Os dados demonstram que na iniciativa privada, os trabalhadores tendem a completar suas atividades mesmo sentindo-se doentes, porém, há um impacto negativo na execução da tarefa que compromete o desempenho tanto no que se refere às expectativas em relação à função, quanto ao manejo das condições laborais (Charbaji, 2018; Paula & Queiroga, 2015; Queiroga et al., 2015). A eminência de redução salarial ou o medo de perder o emprego se apresentam como fatores organizacionais indicados na literatura como preditores do comportamento presenteísta (Garrido et al., 2019; Mazzetti et al., 2019), o que pode justificar o fenômeno nas instituições privadas. Além disso, trabalhadores da iniciativa privada podem temer por represárias ao se ausentar para cuidar da própria saúde, permanecendo no trabalho se sentindo doentes, o que não confere, contudo, assertividade na execução das tarefas. Comparecer ao trabalho se sentindo doente pode trazer impactos nocivos as instituições, como falhas e retrabalho, por exemplo.

Na amostra relativa ao serviço público, obteve-se correlação positiva entre o fator Distração Evitada, o desempenho e o fator desempenho contextual. Esse resultado ... , infere-se que o trabalhador que se sente doente tende a manter o foco, a atenção e a concentração e ainda realizar o manejo das condições laborais e de apoio aos colegas para melhor resultado no trabalho (Formiga et al., 2017).

#### **Tabela 6.**

*Análise da invariância da medida da SPS-6 para sexo*

Invariância da medida	Goodness of fit indexes				
	RMSEA (90% - IC)	SMRM	TLI	CFI	ΔCFI
SPS-06					
Invariância da medida	0.178 (0.154 – 0.203)	0.144	0.725	0.835	-
Invariância métrica	0.156 (0.135 – 0.178)	0.145	0.788	0.838	0.003

Invariância escalar	0.141 (0.122 – 0.162)	0.129	0.826	0.838	0.000
---------------------	-----------------------	-------	-------	-------	-------

*Nota:* Elaborado pela autora

Os resultados da análise da invariância da medida acatam a invariância configural, métrica e escalar. Assim, nessa amostra a SPS-06 demonstra ser uma medida equivalente para homens e mulheres, conforme demonstra a Tabela 6.

## 2.5 Considerações finais

O presenteísmo é um fenômeno natural e inerente à relação entre trabalho e saúde do trabalhador. Dada a importância dessa variável e a escassez de medidas de avaliação psicométricas para a realidade brasileira, este artigo teve como objetivo levantar evidências de validade da Escala de Presenteísmo de Standfort SPS-6.

Os índices psicométricos obtidos na análise da estrutura latente e da consistência interna da SPS-6, aliados aos indicadores acerca de suas relações com outros construtos, atestam que essa escala demonstrou ser um instrumento com evidências iniciais satisfatórias de validade de construto e fidedignidade. No entanto, a investigação apresentou limitações. Nesse sentido, não foram adotados critérios comportamentais externos que permitissem a verificação da validade preditiva da escala. Estudos futuros deveriam, portanto, avaliar esse aspecto, mediante a correlação de diferentes fatores com critérios como presenteísmo no trabalho, por exemplo. Também podem ser realizadas análises adicionais de invariância da medida, considerando outras distinções de grupos, como por exemplo o tipo de organização, cultura e religião. Do ponto de vista prático, a Escala de Presenteísmo de Stanford pode ser empregada pelas organizações para diagnosticar o estado de saúde de diversos profissionais, contribuindo melhor para o entendimento da tríade indivíduo-trabalho-organização.

Por conseguinte, esses estudos oferecem contribuições relevantes para a gestão, uma vez que identificam que esses profissionais podem até concluir suas atividades quando adoecidos, porém, não se sentem satisfeitos e não gozam de suas competências na totalidade, o

que prejudica seu desempenho profissional. A partir dessa teia de relações, torna-se útil monitorar o comportamento presenteísta, a fim de mitigar possíveis efeitos negativos sobre a saúde e o desempenho do trabalhador.

Apesar de os dados terem sido coletados por meio virtual, as amostras obtidas em ambos os estudos apresentaram um perfil semelhante, caracterizado por trabalhadores predominantemente com escolaridade superior ou pós-graduação, predominantemente da região Centro-Oeste, o que impede a generalização dos resultados encontrados. Torna-se assim necessária a realização de novos estudos destinados a obter evidências adicionais de validade em outros contextos ocupacionais e geográficos. A realização desses estudos poderá contribuir para o aprofundamento da compreensão acerca dos efeitos deletérios que o presenteísmo provoca nos indivíduos e nas organizações das quais fazem parte.



### **3. Estudo 3: O papel mediador do engajamento na relação entre liderança autêntica e presenteísmo no trabalho**

#### **Resumo**

A saúde do trabalhador está amplamente relacionada aos comportamentos de liderança. No entanto, ainda é pouco conhecido o efeito dos estilos de liderança específicos na conduta de pessoas presentes no trabalho, mesmo se sentindo doentes, o que configura presenteísmo. Para tratar desse assunto, este estudo propõe que o engajamento medeia a relação negativa entre liderança autêntica (LA) e presenteísmo no trabalho. Essa hipótese foi testada com um modelo de mediação dupla, usando dados coletados em dois momentos distintos, com a participação de 237 trabalhadores. Os resultados indicam haver mediação do engajamento na relação entre liderança autêntica e presenteísmo no tempo 1 e tempo 2, isoladamente. A predição da liderança autêntica é evidenciada a curto prazo, porém não se sustenta quando há um lapso temporal. Observa-se, nesse sentido, a importância de se manter práticas de gestão contínuas e próximas dos trabalhadores, a fim de tornar o efeito da liderança positivo para saúde do trabalhador.

Palavras-chave: presenteísmo; liderança autêntica; engajamento; mediação.

### **3. Study 3: The mediating role of engagement in the relationship between authentic leadership and presenteeism at work**

#### Abstract

Worker's health is largely related to their leadership behaviors. However, even though the workers feel sick the effect from the leadership style on the workers conduct is still poorly understood which is a form of presenteeism. To address this issue, this study proposes that engagement mediates the negative relationship between authentic leadership (LA) and presenteeism at work. This hypothesis was tested with a two distinct moments. It uses data collected in two waves from the participation of 237 workers. The results indicate that there is mediation of engagement in the relationship among authentic leadership and presenteeism in time 1 and time 2 isolated. Nevertheless, the prediction of leadership is evident in the short term, but it is not supported when there is a time lapse. In this sense, it is important to maintain continuous practices of management and these should be close to workers, in order to make the leadership a positive effect for the workers' health.

Keywords: presenteeism; authentic leadership; engagement; mediation.

### **3.Study 3: The mediating role of engagement in the relationship between authentic leadership and presenteeism at work**

#### **Resumen**

La salud del trabajador está relacionada en gran medida con los comportamientos de liderazgo. Sin embargo, el efecto de estilos de liderazgo específicos en la conducta de las personas presentes en el trabajo aún se comprende poco, a pesar de que se sienten enfermas, lo cual es un presente. Para abordar este problema, este estudio propone que el compromiso media la relación negativa entre el liderazgo auténtico (LA) y el presentismo en el trabajo. Esta hipótesis fue probada con un modelo de doble mediación, utilizando datos recolectados en dos momentos diferentes, con la participación de 237 trabajadores. Los resultados indican que existe una mediación de compromiso en la relación entre liderazgo auténtico y presentismo en el tiempo 1 y el tiempo 2, de forma aislada. La predicción de un liderazgo auténtico es evidente a corto plazo, pero no se apoya cuando hay un lapso de tiempo. En este sentido, se observa la importancia de mantener prácticas de gestión continua y cercana a los trabajadores, a fin de que el efecto del liderazgo sea positivo para la salud de los trabajadores.

Palabras llave: presentismo; liderazgo auténtico; compromiso; mediación.

### 3.1. Introdução

O presenteísmo apresenta-se na atualidade como um dos mais graves problemas das organizações (Dietz & Scheel, 2017). As relações entre presenteísmo, produtividade e desempenho aparecem na literatura desde os primórdios da discussão desse conceito. Estudos provenientes especialmente de pesquisas realizadas no continente europeu focam neste fenômeno sob a ótica das áreas de Gestão, considerando a instabilidade no emprego provocada pela reestruturação produtiva das organizações e, conseqüentemente, pelo estresse e outros tipos de adoecimento gerados no contexto social (por exemplo, Araújo, 2012; Charbaji, 2018; Mazzetti et al., 2019). Em contrapartida, estudos advindos principalmente de pesquisadores americanos da área de Saúde Ocupacional e Epidemiologia enfocam a investigação no impacto que as doenças têm sobre o trabalho, a produtividade e o desempenho (por exemplo, Goetzel et al., 2009; Lohaus & Habermann, 2019; Mazzetti et al., 2019; Zhang et al., 2015).

Na maioria dessas pesquisas, o conceito de “presenteísmo” possui, já em sua definição, antecedentes e conseqüentes desse fenômeno. Contudo, acredita-se que as variáveis devem ser identificadas e testadas empiricamente, e não apenas conceitualmente, como ocorre com frequência. Dessa forma, o conceito de presenteísmo utilizado neste estudo compreende o comportamento de estar presente no trabalho se sentindo doente (Hansen & Andersen, 2008; Johns, 2010). Ao se utilizar a definição baseada no comportamento, exclui-se o caráter de julgamento atribuído a certas condutas e atribui-se conseqüências positivas ou negativas ao fenômeno. Desse modo, o objetivo geral deste estudo é, portanto, ampliar a compreensão sobre os antecedentes do presenteísmo e perceber como as demandas do trabalho e os recursos pessoais se colocam nessa relação.

Posto o conceito de presenteísmo, observa-se que muitos e variados são seus impactos. Como efeitos negativos, tem-se que as conseqüências do comportamento presenteísta vão desde retrabalho, prejuízos financeiros, diminuição da produtividade e do desempenho às

condições negativas de saúde e expectativas de ausências futuras (Gross et al., 2018; Ferreira et al., 2019). Um possível efeito positivo do presenteísmo, por sua vez, seria a compreensão de que comparecer ao trabalho se sentindo doente é uma estratégia de enfrentamento utilizada por quem trabalha para evitar perdas de recursos pessoais (como a saúde) e/ou organizacionais (como a produtividade).

Essa interpretação se sustenta na teoria da conservação de recursos (COR) (Hobfoll, 1989; Holmgren et al., 2017), que enfatiza que os trabalhadores podem experimentar tensão, frustração, estresse e exaustão, especialmente quando os recursos são escassos em seu ambiente laboral, ou quando percebem que o investimento de recursos empregado não é recompensado adequadamente. Como consequência, podem tentar manter e proteger seus recursos, inclusive gastando sua energia, a fim de melhorar os já existentes, o que os leva a trabalhar mesmo estando doentes (Ferreira et al., 2019). A teoria COR vai além dos recursos específicos relacionados ao trabalho e considera também os recursos psicológicos universais, como resiliência, capital psicológico, *coping*, entre outros, tornando-se fundamental para determinar o quanto tais recursos psicológicos são importantes para o enfrentamento do indivíduo (Hobfoll et al., 2018; Russo et al., 2016).

Adicionalmente, o modelo demanda-recursos (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007; Xanthopoulou et al., 2007) também se apresenta como uma teoria amplamente utilizada na compreensão do presenteísmo (Hellen et al., 2018; McGregor et al., 2016; Nair et al., 2020; Rahmadani et al., 2020; Rostad et al., 2018). O modelo JD-R visa compreender como os fatores subjacentes ao trabalho, como as demandas e os recursos do trabalho, impactam no desempenho e na saúde do trabalhador (Bakker & Demerouti, 2014). De acordo com esse modelo, demandas de trabalho são definidas como aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforço físico ou mental sustentado e, portanto, estão associados a certos e custos psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2014;

Xanthopoulou et al., 2007). Em contrapartida, recursos são definidos como os aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que podem: (a) ser funcional para atingir metas de trabalho; (b) reduzir as demandas de trabalho e os fatores fisiológicos e custos psicológicos; (c) estimular o crescimento e desenvolvimento pessoal (; Bakker & Demerouti, 2014; Hobfoll et al., 2018; Xanthopoulou et al. 2007).

Especificamente sobre o presenteísmo, o modelo tem um grande potencial para aprimorar a compreensão sobre o fenômeno, uma vez que sugere que problemas de saúde e caminhos motivacionais podem ser utilizados para compreender a ligação entre fatores psicossociais do ambiente laboral e o comportamento no trabalho (Schaufeli et al., 2009; McGregor et al., 2016; Cooper & Lu, 2016; Yang et al., 2019). Dessa forma, o esforço empregado para superar demandas excessivas e a escassez de recursos no trabalho podem fazer com que essas pessoas compareçam no ambiente laboral mesmo se sentindo doentes (Dietz & Scheel, 2017; Ferreira et al., 2019; Nair et al., 2020).

Sendo assim, é importante analisar as condições nas quais os trabalhadores se sentem mais inclinados a demonstrar o presenteísmo como estratégia de enfrentamento. Características do trabalho e o comportamento do líder estão intimamente relacionados ao presenteísmo (Dietz et al., 2020). Comparecer ao trabalho adoecido é observado especialmente em organizações onde há cobrança por agilidade na execução das atividades, a possibilidade de substituição é baixa ou as demandas são muito altas (Aronsson & Gustafsson, 2005; Demerouti et al., 2009; Lohaus & Habermann, 2019).

Estudos realizados por Hansen e Andersen (2008) identificaram que trabalhadores que desempenham suas atividades em ambientes com essas características, quando se ausentam por qualquer motivo, encontram em seu retorno um quantitativo ainda maior de afazeres, associado à pressão pela redução do tempo para entrega das atividades. Trabalhadores que podem refugar em não comparecer acabam por trabalhar mesmo se sentindo doentes, promovendo o

presenteísmo (Araújo, 2012; Charbaji, 2018; Schaufeli et al., 2009). Nesse sentido, a pressão para que compareçam, mesmo quando se apresentam adoecidos, continua sendo induzida pelos líderes e exercida pelos gestores (Dietz & Scheel, 2017; Yang et al., 2019), que representam um forte influenciador do comportamento presenteísta.

Algumas organizações naturalizam o fenômeno do presenteísmo e o fomentam a partir de seus gestores, que potencializam a pressão para que o trabalhador compareça ao trabalho, independente de sua condição de saúde. Dada a opressão exercida por parte da gestão, os trabalhadores se tornam presenteístas para evitar aborrecimentos, constrangimentos e humilhações por parte da chefia, bem como ameaças sobre a perda do emprego. Estes geralmente possuem pouca qualificação ou poucas opções de recolocação no mercado (Dew et al., 2005; Lohaus & Habermann, 2019).

Líderes, por vezes, são os juízes mais imediatos do comportamento dos trabalhadores e podem se tornar inspiração para o presenteísmo, caso também sejam presenteístas. Essa influência pode tanto ser direta, quando definem e fornecem normas prescritivas sobre atitudes e condutas apropriadas; quanto indireta, quando expressam seus pensamentos e sentimentos através de seu modo de atuar na corporação (Mazzetti et al., 2019; Dietz et al., 2020).

Há de se considerar, contudo, que assim como a gestão pode compelir ao comportamento presenteísta e seus impactos negativos, a supervisão positiva pode influenciar benéficamente o bem-estar do trabalhador e sua compreensão acerca das possibilidades no trabalho (Lohaus & Habermann, 2019). Um líder positivo pode proporcionar melhor percepção do ambiente organizacional, estimular a autonomia e diminuir a insegurança em relação ao emprego (Maziero et al., 2020; Putra et al., 2020). Enquanto uma gestão negativa pode se relacionar positivamente com o estresse, a ausência de afetividade no trabalho e o comprometimento no desempenho (entre outros), a gestão positiva pode proporcionar saúde e bem-estar (Rahmadani et al., 2020; Wei et al., 2020).

Especificamente sobre o presenteísmo, observa-se que o estilo de liderança pode influenciar direta e significativamente as atitudes e os comportamentos presenteístas dos funcionários (Dietz et al., 2020). Estilos de liderança que exercem pressão para que o trabalhador compareça ao trabalho mesmo se sentindo doente estão positivamente relacionados à perda de produtividade e ao presenteísmo. Em contrapartida, lideranças de alta qualidade, que incentivam os colaboradores a participarem, a fornecerem *feedbacks*, a planejarem e organizarem tarefas, estão negativamente relacionadas ao presenteísmo (Miraglia & Johns, 2016; Lohaus & Habermann, 2019).

### **3.2 Relações entre liderança autêntica, engajamento e presenteísmo**

A emergência da Psicologia Positiva trouxe à luz a necessidade de se evidenciar comportamentos positivos de líderes e liderados, bem como seus resultados na promoção de organizações mais positivas. A partir dessa nova perspectiva dos estudos organizacionais, emerge o movimento *Positive Organizational Scholarship* (POS), ou Comportamento Organizacional Positivo, proposto inicialmente por Cameron et al. (2003), que se concentra nas forças psicológicas e capacidades que podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas de forma eficaz nos locais de trabalho. O POS enfatiza a concepção do potencial humano positivo e relaciona os resultados positivos nas organizações aos aspectos da ação humana, geradora de vidas regenerativas e enobrecedoras (Avolio et al., 2004; Quinn & Cameron, 2019).

À medida que os estudos do POS avançam, pesquisas sobre a liderança em organizações positivas indicam que a adoção de práticas positivas pelos líderes contribui para motivar mudanças positivas e resultados desejáveis em vários níveis da organização. Nesse sentido, surge o construto da liderança autêntica (LA) (Avolio & Gardner, 2005; Pioli et al., 2020; Putra et al., 2020). A LA tem caráter multidimensional e é definida por quatro componentes: autoconsciência, que indica que o líder compreende suas forças e limitações e também como elas afetam os demais (em especial seus seguidores); transparência de



relacionamento, que se refere a uma abertura e disposição de compartilhar seus verdadeiros pensamentos e sentimentos (seu *self* autêntico) com os liderados; processamento equilibrado, que implica que o líder analisa objetivamente todas as informações relevantes antes de tomar uma decisão; e perspectiva moral internalizada, que se refere à autorregulação guiada por valores e padrões morais internos (Walumbwa et al., 2008; Campos & Rueda, 2018; Wei et al., 2020).

Os líderes autênticos fomentam a edificação de um ambiente de confiança e integridade que tanto oferece suporte para os processos da gestão do conhecimento, como influencia o comportamento proativo, ético e responsável dos trabalhadores (Cervo et al., 2016; Fateh et al., 2020). Esses líderes são plenamente conscientes de suas condutas, tendem a estar mais conectados consigo mesmo e a agirem de acordo com seus valores, suas crenças e seus pontos fortes, sendo, de fato, autênticos (Walumbwa et al., 2008) e influenciando positivamente as atitudes e comportamentos de seus liderados (Putra et al., 2020). A característica central deles é pautada na construção de um relacionamento transparente com seus subordinados, expressando de forma também genuína suas fraquezas e limitações, o que favorece a interação mais próxima e frequente com seus subordinados (Mustika et al., 2020;). À medida que agem dessa forma, incentivam a transparência, comunicação, autonomia, controle de decisão e positividade, de modo que os trabalhadores se sintam capacitados, aumentando seu nível de bem-estar e impactando positivamente no desempenho (Daraba et al., 2021; Pioli et al., 2020).

Estudos empíricos têm evidenciado relações positivas entre a liderança autêntica e o bem-estar no trabalho (Weiss et al., 2018), a aprendizagem (Mehmood et al., 2016), a satisfação (Al Sahi et al., 2016), a prosperidade no trabalho (Gardner, 2017), a criatividade e autonomia (Fateh et al., 2020), o engajamento (Putra et al., 2020; Alazmi & Al-Mahdy, 2020; DeCuyper & Schaufeli, 2020), capital psicológico (Darabai et al., 2021) e desempenho (Wong & Laschinger,

2013), o que pressupõe uma relação negativa com práticas consideradas nocivas aos relacionamentos e à saúde do trabalhador (Naseem, & Ahmed, 2020; Miraglia & Johns, 2016; Rostad et al., 2018; Wei et al., 2020).

Ao desenvolverem habilidades relacionadas à liderança autêntica, por um lado, os gestores facilitam a consolidação de relacionamentos de maior qualidade com seus liderados e os levam a um envolvimento mais ativo em suas atividades laborais. Por outro lado, altos níveis de pressão supervisória estão relacionados a maior pressão de tempo, que, por sua vez, está relacionada a níveis mais altos de presenteísmo (Miraglia & Johns, 2016). Os líderes podem influenciar as características de trabalho (percebidas) dos funcionários e essa carga de trabalho é relacionada a indicadores de saúde como fadiga e exaustão (Neider & Schriesheim, 2011; Wei et al., 2020), bem como a comportamentos de saúde como o absenteísmo (Weiss et al., 2018) e o presenteísmo (Demerouti et al., 2009). Com base nessas premissas, identifica-se a primeira hipótese deste estudo: a liderança autêntica tem um efeito negativo sobre o presenteísmo (H1).

O líder autêntico fomenta uma identificação social com a organização e pessoal com o liderado. Esse tipo de líder oferece maior liberdade para que o trabalhador possa atuar em detrimento do uso da autoridade para mandar (Avolio & Gardner, 2005; Fateh et al., 2020). A construção dos relacionamentos dos líderes autênticos com seus liderados através da clareza e do respeito gera confiança e reduz incertezas, aprimorando, assim, os efeitos atitudinais positivos nos trabalhadores como envolvimento, satisfação, motivação e engajamento no trabalho (Avolio et al., 2009; Cervo et al., 2016).

Esse comportamento encontra sustentação na teoria do contágio emocional, explicada por Schoenewolf (1990) como um processo em que uma pessoa ou um grupo influencia emoções ou comportamentos de outra pessoa ou grupo através da indução consciente ou inconsciente de seus estados emocionais e atitudes comportamentais (Schoenewolf, 1990;

Serrão, 2018). Através do contágio emocional, líderes influenciam a percepção da eficiência e cidadania organizacional (Eberly & Fong, 2013; Johnston, 2008), a percepção da autenticidade (Ilies et al., 2013) e o comprometimento e engajamento dos liderados (Breugst et al., 2012). A liderança autêntica favorece, portanto, características descritas como essenciais para o sucesso e a eficiência organizacional (DeCuyper & Schaufeli, 2020; Youssef & Luthans, 2007;). Isto posto, pressupõe-se como segunda e terceira hipóteses que a LA exerce impacto positivo no engajamento dos trabalhadores, tanto a curto prazo (H2), como a longo prazo (H3).

No que se refere ao engajamento no trabalho, este apresenta-se na literatura como um estado psicológico positivo, de forte caráter afetivo-motivacional, que promove uma vantagem competitiva valiosa em organizações, em vários níveis (Vazquez et al., 2015; Rahmadani et al., 2020) e desencadeia sensações de bem-estar e identificação com o trabalho (dos Santos Delanhol et al., 2019). O engajamento no trabalho é constituído de três dimensões distintas: dedicação, vigor e absorção (Schaufeli et al., 2006). O fator vigor refere-se a ter energia, ser mentalmente resiliente no trabalho e persistente, apesar das dificuldades. A dedicação diz respeito ao modo de perceber o trabalho, com admiração e orgulho, sentindo-se entusiasmado e inspirado por ele. Por fim, a absorção é descrita como uma concentração total no trabalho e a experiência de sentir-se feliz enquanto executa as tarefas (Bakker & Demerouti, 2007; Gross et al., 2018).

Os preditores do engajamento estão positivamente relacionados ao bem-estar e saúde mental, e negativamente relacionados ao sofrimento, insatisfação, sentimento de inutilidade e cansaço no trabalho (dos Santos Delanhol, 2019). Cultivar pessoas engajadas no trabalho promove bons resultados individuais como bem-estar do trabalhador e para a equipe, elevando, inclusive, o desempenho dos negócios da organização (Schneider et al., 2018; Rahmadani et al., 2020).

Um estudo longitudinal realizado por Hakanen e Schaufeli (2012) verificou que o

engajamento pode predizer negativamente sintomas de depressão, concluindo que o engajamento pode ser um fator de proteção contra problemas psicológicos. Pessoas com níveis elevados de engajamento tendem a se manter engajadas ao longo do tempo e a sustentar positivamente esse comportamento à medida que o tempo passa. Dessa forma, estabelece-se a quarta hipótese: o engajamento a curto prazo impacta positivamente no engajamento ao longo do tempo (H4).

Nesse contexto, considera-se o engajamento como um recurso que apresenta variação intraindividual e impacta no esgotamento emocional, o que, por sua vez, incide no presenteísmo. Isto posto, compreender os mecanismos do engajamento no trabalho pode contribuir para um melhor entendimento psicológico sobre o presenteísmo.

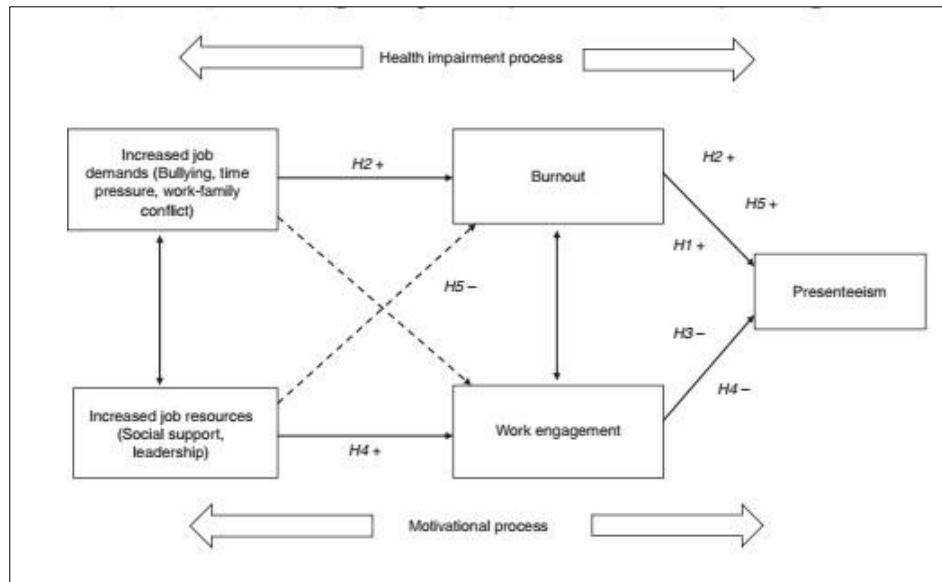
O modelo JD-R é atualmente a estrutura conceitual mais utilizada para compreender o engajamento no ambiente laboral, por se tratar de uma estrutura heurística que envolve as demandas e os recursos do trabalho (Schaufeli et al., 2009), e a compreensão de como esses fatores impactam no engajamento e no esgotamento na esfera organizacional. De acordo com esse modelo, o engajamento no trabalho medeia os efeitos dos recursos do trabalho em resultados positivos e processos motivacionais (Rahmadani et al., 2020), bem como a satisfação no trabalho, as sensações de bem-estar, a criatividade, a lucratividade, a produtividade e a satisfação com o cliente (Rich et al., 2010; Schneider et al., 2018). Em contrapartida, o esgotamento medeia os efeitos de demandas de trabalho sobre resultados negativos, uma vez que o indivíduo pode se tornar *workaholic*, ou seja, viciado em trabalho, e o esgotamento pode incorrer em exaustão emocional ou na síndrome de *burnout*. Esse efeito, por sua vez, leva a um processo de comprometimento da saúde (Bakker & Demerouti, 2014) que influencia a percepção e a perda de produtividade devido ao presenteísmo no nível do dia (Ferreira et al., 2019).

MacGregor et al. (2016) descreveram um modelo que explica as relações entre as

demandas de trabalho, os recursos de trabalho, o esgotamento mental (*burnout*), o engajamento no trabalho e o presenteísmo, conforme apresentado na Figura 1.

**Figura 1.**

*Modelo Demandas-Recursos do Trabalho e presenteísmo*



Nota: MacGregor et al. (2016).

Nesse modelo, o presenteísmo seria provocado por baixo engajamento e maior esgotamento advindo das demandas excessivas no trabalho (McGregor et al., 2016). Nos termos dos recursos do trabalho, tanto o controle do trabalho quanto o suporte do supervisor foram negativamente relacionados ao *burnout* e positivamente relacionados ao envolvimento no trabalho (Nair et al., 2020). O modelo JD-R apresenta-se, dessa forma, como uma base teórica importante no presente estudo, uma vez que contribui para a compreensão dos impactos da liderança autêntica, enquanto recursos do trabalho, no presenteísmo.

. Uma pesquisa de corte transversal com 980 trabalhadores australianos, realizada por McGregor et al. (2016), analisou as relações entre demandas de trabalho (como *bullying* no local de trabalho, pressão de tempo e conflito trabalho-família), recursos (como liderança e apoio social), esgotamento, engajamento no trabalho e presenteísmo. Observou-se, no estudo dos autores, que maiores demandas de trabalho e menores recursos de trabalho (como a

liderança) estão indiretamente relacionados ao presenteísmo, via aumento do esgotamento. De acordo com a pesquisa, recursos de trabalho (liderança e apoio social) estavam indiretamente relacionados ao presenteísmo, por meio de um melhor engajamento no trabalho (McGregor et al., 2016; Naseem & Ahmed, 2020). Um estudo de flutuação diária desenvolvido por Ferreira et al. (2019) revelou que trabalhadores apresentaram níveis mais baixos de presenteísmo experimentando engajamento no trabalho, ou seja, quanto mais engajado no trabalho o trabalhador está, menos presenteísta ele é (Ferreira et al., 2019).

Em contrapartida, outro estudo desenvolvido por Karanika-Murray et al. (2015) mostrou que o engajamento mediou a relação entre presenteísmo e satisfação no trabalho, estudo esse corroborado por Gross, Thaler e Winter (2018), que indicam que funcionários engajados podem ser induzidos a trabalhar de forma mais intensa, mas também tentados a trabalhar em condições insalubres, o que favorece que os indivíduos se sintam mais capazes e mais dispostos a trabalhar quando doentes, aumentando o presenteísmo.

Líderes podem motivar e convencer os liderados sobre a intenção da organização de desenvolver melhores condições a partir da demonstração de seu entusiasmo e otimismo para alcançar os objetivos organizacionais. Essa situação pode encorajá-los a aumentarem seu engajamento em todas as atividades inovadoras da organização (Putra et al., 2020). Tendo em vista que a relação entre engajamento e presenteísmo neste estudo é considerada negativa, considera-se como quinta e sexta hipóteses que o engajamento exerce um impacto negativo no presenteísmo, tanto a curto prazo (H5) quanto a longo prazo (H6), ou seja, trabalhadores engajados tendem a sustentar seus níveis de engajamento com o passar do tempo e, mesmo na presença de um lapso temporal, não são presenteístas.

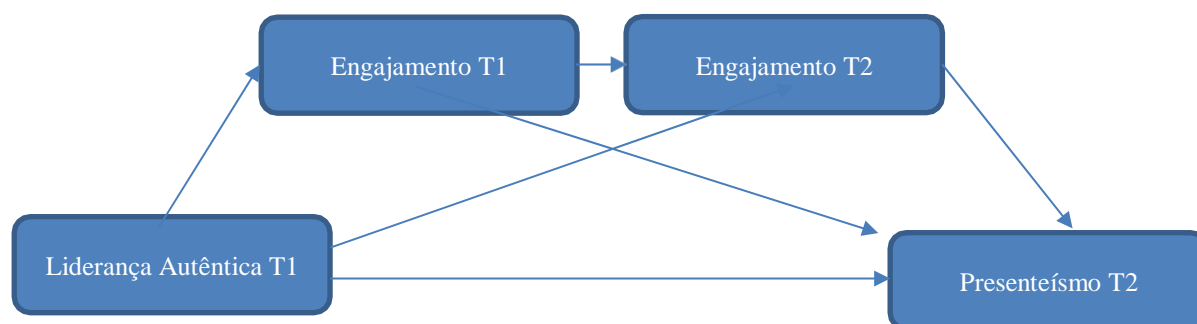
Schaufeli (2015) integrou a liderança ao modelo JD-R com base no princípio de que os líderes devem fornecer e alocar os recursos de seus seguidores de tal forma que permaneçam saudáveis, motivados e produtivos. O padrão de liderança estabelecido pelo líder autêntico

estimula o autodesenvolvimento positivo de cada funcionário, visto que eleva suas capacidades psicológicas através do desenvolvimento da autoconsciência, da internalização de perspectivas morais e da transparência de relacionamento com seus liderados (Farrukh et al., Shahzad, 2019). Estabelece-se, assim, a sétima hipótese deste estudo: o efeito mediador do engajamento na relação entre LA e presenteísmo se sustenta ao longo do tempo (H7). Assim, as práticas de gestão focadas na liderança autêntica colaboram para que o trabalhador se envolva com suas atividades laborais com vigor e entusiasmo. Ao se engajar, ele tende a manter o engajamento por um período maior de tempo e, em consequência, é menos presenteísta.

Percebe-se que os recursos relacionais do trabalho (como liderança), que são cada vez mais reconhecidos como preditores importantes de engajamento e resultado do trabalho, ainda não são pesquisados na mesma extensão que os recursos motivacionais (por exemplo, variedade de habilidades e autonomia). Quanto mais engajados os trabalhadores se sentem no ambiente laboral, menor será a probabilidade de serem presenteístas (Ferreira et al., 2019). Tendo em vista o objetivo geral deste estudo, de ampliar a compreensão sobre os antecedentes do presenteísmo e perceber como as demandas do trabalho e os recursos pessoais se colocam nessa relação, busca-se, mais especificamente, avaliar o papel mediador do engajamento no trabalho, na relação entre liderança autêntica e presenteísmo, e como essa influência se mantém ao longo do tempo. O modelo hipotético da pesquisa é apresentado na Figura 2.

**Figura 2.**

*Modelo hipotético de pesquisa do estudo 3*



*Nota:* Elaborada pela autora (2020).

## **3.2 Método**

Para atender aos objetivos propostos, este estudo empírico, de corte transversal, seguiu alguns passos metodológicos, como demonstrado a seguir.

### **3.2.1 Participantes**

A primeira fase do estudo (T1) contou com 572 respostas. Ao combinar as respostas da etapa seguinte, excluiu-se os participantes que não estavam mais inseridos no mercado de trabalho formal ou informal. A amostra final deste estudo constituiu-se, então, de 237 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, maiores de 18 anos, que já desempenharam atividade laboral por pelo menos um ano ao longo da vida e estavam inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa.

Dentre os participantes, 75% eram do sexo feminino, 46% possuíam pós-graduação, 60% eram casados e 57% possuíam filhos. A maioria desses trabalhadores está inserida no mercado de trabalho há mais de 21 anos (35%) e está no emprego atual entre 1 e 5 anos (33,1%). A média de idade dos participantes é de 39,5 anos (DP 9,5). Dentre os participantes, 70% trabalham em instituição pública, 41% revelam estar satisfeitos com seu trabalho, 48% consideram seu estado de saúde bom, comparado às pessoas da mesma idade, 67% relataram que foram trabalhar se sentindo doentes nos últimos 30 dias.

### **3.2.2 Procedimentos**

A coleta de dados foi realizada em duas fases, no período de maio a julho de 2019 e de dezembro de 2019 a fevereiro de 2020, respectivamente, através de um questionário on-line, administrado através da plataforma *Google Forms*, divulgado nas redes sociais das pesquisadoras e de seus parceiros e respondido pelos participantes por meio dessa plataforma. Da mesma forma se deu com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi



preenchido e assinado, atendendo a todos os critérios éticos estabelecidos na Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510/2016.

Os participantes foram definidos por amostra aleatória simples não-probabilística (Breakwell, 2010) com um código individualizado, que nos permitiu realizar a correspondência das respostas na segunda fase de medição. Esta pesquisa teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (CEP/PUC- GO), através do Parecer nº 3.291.806.

### **3.2.3 Instrumentos**

**3.2.3.1 Liderança Autêntica:** Para a avaliação da liderança autêntica foi utilizado o Inventário de Liderança Autêntica (ILA) (Neider & Schriesheim, 2011), composto por 14 itens, respondidos em escalas tipo *Likert* de cinco pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5). A escala subdivide-se em três itens para o fator autoconhecimento ou autoconsciência (por exemplo: “O meu líder descreve com precisão a maneira que os outros veem suas habilidades”,  $\alpha = .91$ ); três itens para o fator transparência relacional (por exemplo: “Meu líder afirma claramente o que diz”;  $\alpha = .92$ ); quatro itens para perspectiva e fator moral internalizados (por exemplo: “O meu líder mostra coerência entre suas crenças e ações”;  $\alpha = .85$ ); e quatro itens para o processamento equilibrado (por exemplo: “O meu líder pede ideias que desafiam suas crenças fundamentais”;  $\alpha = .96$ ).

**3.2.3.2 Engajamento:** O engajamento foi mensurado a partir da Utrecht Work Engagement Scale (UWES9), versão adaptada e validada para o Brasil por Vazquez et al. (2015), formada pelos fatores vigor, dedicação e absorção, que contêm três itens em cada dimensão. A escolha dessa versão incidiu-se pela boa evidência de conteúdo e por sua validade para uso em nosso contexto cultural. Exemplo de itens: a) vigor: 1. “Sinto-me energizado no meu trabalho”; 2. “Sinto-me forte e vigoroso no meu trabalho”; b) dedicação: 1. “Meu trabalho me inspira”; 2. “Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã”; c) absorção: 1. “Tenho

orgulho do trabalho que realizo”; 2. “Eu fico imerso no meu trabalho”. A escala possui coeficiente alfa = 0,97.

**3.2.3.3. Presenteísmo:** O presenteísmo foi medido através da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6), versão adaptada e validada para o Brasil por Paschoalin et al. (2013), composta por seis itens. Os itens são distribuídos em dois fatores: Trabalho Completado (TC), que se refere à quantidade de trabalho realizada quando o trabalhador está sob os efeitos do presenteísmo, isto é, em que nível os problemas de saúde interferem na produtividade do trabalhador; e Distração Evitada (DE), que diz respeito à capacidade de concentração desprendida quando o trabalhador manifesta sintomas de presenteísmo, que obteve alfa de *Cronbach* igual .87. Segundo Koopman et al. (2002), a DE se associa a causas de foro psicológico, e o TC se manifesta através de causas físicas. O fator Distração Evitada obteve coeficiente alfa de *Cronbach* igual a 0.86. Um exemplo de item é: “devido a minha condição de saúde, foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho”. Serão utilizados os seis itens dessa escala.

**3.2.3.4 Variáveis de controle:** Foram elaboradas perguntas que contribuiriam para a caracterização dos participantes deste estudo, como variáveis sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, escolaridade, etc.) e variáveis laborais (como tempo de inserção no mercado de trabalho e tempo de trabalho no emprego atual). Para este estudo foram consideradas como variáveis de controle sexo, idade e tempo de trabalho.

### **3.3 Análises dos dados**

Os dados colhidos foram analisados através do *software* estatístico SPSS, versão 21.0, AMOS 21.0 e Process. Foram realizadas análises descritivas simples, análise de mediação entre variáveis na primeira e na segunda coleta, de forma independente. Posteriormente, foi feita a análise de mediação dupla, incluindo como mediadores o engajamento da primeira coleta da pesquisa (T1) e da segunda coleta (T2), a fim de se verificar o impacto desses preditores no

presenteísmo ao longo do tempo.

Para examinar a validade discriminante das medidas, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (AFC) a partir do AMOS 21.0, usando o método de estimativa de probabilidade máxima. Para avaliar o ajuste geral do modelo, considerou-se os seguintes indicadores: o valor do qui-quadrado, a razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade (Watkins, 1989), *Comparative Fit Index* (CFI) (Bentler, 1988; Kline, 2005), *Goodness of Fit Index* (GFI) (McDonald & Ho, 2002) e *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA) (Browne & Cudeck, 1993).

Para testar as hipóteses de mediação dupla elencadas para este estudo, conduziu-se, no SPSS, um conjunto de modelos de regressão utilizando o Process, que se trata de um comando desenvolvido por Preacher e Hayes (2008) para testar modelos de mediação que incluem covariáveis. Aplicou-se o modelo 6 (Hayes, 2017) para testar o modelo de mediação dupla, sugerindo que a relação entre liderança autêntica (variável preditora) e presenteísmo (variável dependente) é mediada por engajamento no tempo 1 (mediador 1) e tempo 2 (mediador 2). Os efeitos foram estimados com correção de viés, usando 95% de intervalos de confiança (IC), com estimativas baseadas em 5.000 amostras de *bootstrap*. Cada equação foi controlada por idade, sexo e tempo de serviço. As equações de regressão testaram cada caminho representado na Figura 5.

### **3.4 Resultados**

#### **3.4.1 Teste de medidas**

O modelo hipotético de medição de quatro fatores, liderança autêntica (T1), engajamento (T1), engajamento (T2) e presenteísmo (T2), ajustou-se bem aos dados ( $\chi^2/df = 2,5$ ; CFI = 0,817; TLI = 0,795; RMSEA = 0,08). Os testes CFA sugeriram que os construtos eram distintos. Adicionalmente, as análises de variância de métodos comuns indicaram que o modelo unifatorial não se ajustou bem aos dados ( $\chi^2/df = 5,4$ ; CFI = 0,470; TLI = 0,419; RMSEA =

0,13). Assim, o modelo de quatro fatores foi o modelo com melhor ajuste, o que indica, portanto, que o viés do método comum não representaria uma ameaça aos resultados (Podsakoff et al., 2003), conforme apresentado na Tabela 1:

**Tabela 1.**

*Valores dos índices da estrutura*

	x <sup>2</sup> /gl	CFI	TLI	RMSEA
Unifatorial	5,4	0,470	0,419	0,138
Bifatorial	3,7	0,678	0,640	0,108
4 fatores	2,5	0,817	0,795	0,082

*Nota:* Elaborada pela autora (2020).

### 3.4.2 Estatísticas descritivas

Em consonância com a análise descritiva realizada, a Tabela 2 demonstra as médias, os desvios-padrão e as correlações de ordem zero para todas as variáveis. Percebe-se que a liderança autêntica, o engajamento e o presenteísmo estão significativamente associados, tanto no T1 quanto no T2, com exceção da LA (T1), que não estabelece relação significativa com o presenteísmo (T2) ( $r = -,124$ ,  $p < 0,01$ ).

**Tabela 2.**

*Médias, desvio-padrão e correlações*

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Idade	39,57	9,54									
2 Sexo	1,76	,431	,076								
3 Tempo de trabalho	5,18	1,75	<b>,785**</b>	-,027							
4 Liderança Autêntica (T1)	3,38	,79	,012	,009	,008						
5 Engajamento (T1)	3,67	,81	<b>,207**</b>	-,013	<b>,193**</b>	<b>,336**</b>					
6 Presenteísmo (T1)	2,70	,76	-,073	<b>,153*</b>	-,067	<b>-,164*</b>	<b>-,326**</b>				
7 Liderança Autêntica (T2)	3,43	,81	-,020	-,048	,006	<b>,521**</b>	<b>,132*</b>	<b>-,159*</b>			
8 Engajamento (T2)	3,74	,78	<b>,134*</b>	-,049	,110	<b>,284**</b>	<b>,686**</b>	<b>-,304**</b>	<b>,277**</b>		
9 Presenteísmo (T2)	2,70	,75	<b>-,208**</b>	,043	<b>-,163*</b>	-,124	<b>-,384**</b>	<b>,368**</b>	<b>-,176**</b>	<b>-,432**</b>	

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

\* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

*Nota:* Elaborada pela autora (2020).

Logo, a LA (T1) se relacionou de forma significativa e positiva com o engajamento (T1 e T2) ( $r = .336$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = .284$ ,  $p < 0,01$ , respectivamente), e significativa e negativamente

com o presenteísmo (T1) ( $r = -0,164$ ,  $p < 0,05$ ). O engajamento (T1) se relacionou significativa e negativamente com o presenteísmo (T1 e T2) ( $r = -0,326$ ,  $p < 0,01$  e  $r = -0,384$ ,  $p < 0,01$ , respectivamente), e significativa e positivamente com a LA (T2) e o engajamento (T2) ( $r = 0,132$ ,  $p < 0,05$  e  $r = 0,686$ ;  $p < 0,01$ , respectivamente). O presenteísmo (T1) também se relacionou significativa e negativamente com a LA (T2), engajamento (T2) ( $r = -0,159$ ,  $p < 0,05$ ;  $r = -0,304$ ,  $p < 0,01$ , respectivamente) e positivamente com o presenteísmo (T2) ( $r = 0,368$ ;  $p < 0,01$ ).

### 3.4.2 Teste de hipóteses da mediação dupla

No que se refere às hipóteses, testou-se um conjunto de modelos de regressão múltipla. Para tanto, adotou-se o modelo 6 do Process (Hayes, 2013), no qual a relação entre LA (variável independente) e presenteísmo (variável dependente) é mediada pelo engajamento, mensurado em duas etapas: T1 e T2, conforme descrito no método.

Os resultados demonstram que, nesse grupo amostra, a LA (T1) está negativamente associada ao presenteísmo (T2). Entretanto, essa relação é marginalmente significativa ( $b = -0,118$ ,  $t = -1,91$ ,  $p = 0,056$ ). A LA no T1 foi positivamente associada ao engajamento no T1 ( $b = 0,34$ ,  $t = 5,46$ ,  $p < 0,01$ ). Não foi identificado, contudo, correlação significativa entre LA (T1) e o engajamento (T2) ( $b = 0,06$ ,  $t = 1,18$ ,  $p < 0,01$ ). Os resultados também sugerem associação negativa dos mediadores: engajamento (T1) ( $b = 0,26$ ,  $t = 2,87$ ,  $p < 0,01$ ) e engajamento (T2) ( $b = 0,34$ ,  $t = 2,87$ ,  $p < 0,01$ ) com presenteísmo no trabalho.

A análise mostrou que a associação negativa entre LA e presenteísmo no trabalho foi parcialmente confirmada quando o engajamento foi introduzido no modelo de regressão ( $b = 0,023$ ,  $t = 0,394$ ,  $p = 0,693$ ), indicando que a relação se torna significativa em T1, mas perde a significância quando introduzido o engajamento em T2. Os resultados indicam forte relação entre os construtos, uma vez que, ao incluir os mediadores, o poder de explicação subiu de 1% para 20% ( $R^2 = 0,20$ ,  $F = 19,4$ ,  $p < 0,001$ ), indicando que o modelo testado explicou 20% da

variância do presenteísmo. Os dados são ilustrados na Tabela 3 abaixo:

**Tabela 3.**

*Efeitos diretos e indiretos de liderança autêntica e presenteísmo*

	Engajamento T1			Engajamento T2			PresenteísmoT2		
	Coef.	t	p	Coef.	t	P	Coef.	t	p
Liderança Autêntica T1 (efeito direto)	0.34	5.47	.000***	0.06*	1,18	.238	,02**	.39	.693
Engajamento T1				0.64	13,19	.000***	-.15***	-2.08	.038**
Engajamento T2							-.30***	-3,98	.001***
Liderança Autêntica (efeito indireto1)							-.12***	-1.91	.056*
R <sup>2</sup> (efeito direto)		.01							.20
$\Delta R$									.19

\*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,05$ , \*  $p \leq 0,10$ . Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Tomados em conjunto, os resultados deste estudo foram testados em magnitude e significância do efeito indireto hipotético para os três modelos indiretos, quais sejam: Ind 1: LA (TI), engajamento (T1) e presenteísmo (T2); Ind. 2: LA (T1), engajamento (T1), engajamento (T2) e presenteísmo (T2); Ind. 3: LA (T1), engajamento (T2) e presenteísmo (T2); como mostrado na Tabela 4.

**Tabela 4.**

*Efeito indireto padronizado da relação entre liderança autêntica (T1) e presenteísmo em um trabalho (T2)*

		Bootstrapping	
		Low	High
<i>Efeitos indiretos</i>			
Ind 1 – LA1 - EngajamentoT1 - Presenteísmo T2	-.05	-.11	-.005
Ind 2 – LA1 - Engajamento T1 - Engajamento T2 - presenteísmoT2	-.07	-.13	-.033
Ind 3 – LA1 - EngajamentoT2 - PresenteísmoT2	-.02	-.06	.009
Total	.	.07	.24

Nota: Elaborada pela autora (2020).

Os resultados revelam que o intervalo de confiança para as vias indiretas 1 e 2 (Ind1 e Ind2) não inclui o “0”, o indica que o engajamento medeia significativamente a relação entre a liderança autêntica e o presenteísmo no primeiro tempo e que há relações significativas quando

o engajamento de T1 e T2 são incluídos na relação, conforme demonstra o segundo caminho de efeito indireto (Ind2) apresentado na tabela. O engajamento não medeia, porém, a relação entre LA (T1) e presenteísmo (T2), quando é apresentado somente o engajamento a longo prazo, conforme indicado no terceiro efeito indireto (Ind3). Esse dado refuta a hipótese H7 de que a LA (T1) está associada ao presenteísmo (T2) por meio do engajamento a longo prazo (T1 e T2).

### **3.4 Discussão**

O presenteísmo, enquanto ato de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente, traz consigo uma série de consequências negativas para o trabalhador e para as organizações. Supõe-se que alguns estilos de liderança, porém, podem agir de forma a amenizar a manifestação do presenteísmo, como no caso da liderança autêntica. O principal objetivo desse estudo foi analisar os antecedentes do presenteísmo, a partir da investigação do papel mediador do engajamento no trabalho na relação entre liderança autêntica e presenteísmo, e como essa influência se mantém ao longo do tempo.

As análises descritivas realizadas nesse estudo indicaram que a LA está negativamente associada ao presenteísmo, confirmando assim, a H1. Esse resultado encontra sustentação na literatura científica, que indica que o padrão de liderança estabelecido pelos líderes pode tanto potencializar a pressão para que trabalhadores tenham comportamentos deletérios à sua saúde (Dietz et al., 2020; Lohaus & Hobermann, 2019), quanto favorecer atitudes que proporcionem bem-estar e compreensão acerca dos limites e potencialidades de cada um (Rahmadani et al., 2020; Quinn & Cameron, 2019).

A análise do impacto do engajamento no T1 e no T2 foi feita com o propósito de identificar se a LA influencia o engajamento dos trabalhadores ao longo do tempo, sendo que as pessoas que já estão engajadas mantêm o engajamento a partir do estilo de liderança a que são submetidas. Os resultados indicaram que a LA no T1 foi positivamente associada ao

engajamento no T1 apoiando a H2. Esse dado se sustenta na teoria que indica que os relacionamentos entre líderes autênticos com seus liderados se dão através da transparência e do respeito, o que gera confiança e reduz incertezas, aprimorando, assim, efeitos atitudinais positivos nos trabalhadores como o engajamento no trabalho (Avolio et al., 2009; Cervo et al., 2016). Entretanto, esses resultados devem considerar as diferentes estruturas organizacionais.

Aspectos positivos do ambiente de trabalho, como a qualidade da liderança experimentada pelos trabalhadores, são recursos organizacionais que atuam como motivadores para atuação do trabalhador, auxiliando no alcance de suas metas, estimulando o crescimento e desenvolvimento pessoal e resultando em um estado de maior engajamento no trabalho, já que oportuniza a percepção de valorização e apreciação, conforme indica a Teoria Demandas e Recursos do Trabalho (Bakker & Demeruti, 2014, McGregor et al., 2016; Schaufeli et al., 2009, entre outros). Não foi identificado, contudo, correlação significativa entre LA (T1) e o engajamento (T2) dado que refuta a H3. Esse resultado indica que na presença de um espaço temporal na relação entre a LA e o engajamento, não foi identificada influência de uma variável sobre a outra. Uma hipótese explicativa pode estar relacionada ao contexto das coletas de dados. O intervalo entre as coletas foi de seis meses, sendo a segunda coleta realizada em meados do mês de dezembro à fevereiro, período que geralmente conota recesso para festividades de fim de ano ou férias para um grande número de trabalhadores. Dessa forma, nesse período trabalhadores buscam se desconectar do trabalho e conseqüentemente das orientações de seus gestores a fim de promover descanso e bem-estar.

A H4 indica que o engajamento (T1) (primeiro mediador) está positivamente relacionado ao engajamento (T2) (segundo mediador), uma vez que pessoas engajadas tendem a sustentar esse comportamento ao longo do tempo. Essa hipótese foi apoiada pelos resultados, indicando que o forte caráter intrapessoal e também afetivo-motivacional do engajamento promove efeitos positivos a longo prazo, como mais bem-estar, criatividade, desempenho e



satisfação com o cliente, por exemplo (Schneider et al., 2018; Rahmadani et al., 2020). Assim, a pessoa engajada tende a permanecer assim através da automanutenção do comportamento.

Os resultados também confirmaram as hipóteses H5 e H6, que sugerem associação negativa dos mediadores: engajamento (T1) e engajamento (T2) com presenteísmo no trabalho, confirmando, assim, os estudos de McGregor et al. (2016), Ferreira et al. (2019) e outros, que indicam que quanto mais engajados os trabalhadores se sentem no trabalho, menor será a probabilidade de serem presenteístas. Altos níveis de engajamento preveem que o trabalhador tenha menor probabilidade de sofrer distrações devido à alta ativação do vigor, da dedicação e absorção, apresentando, assim, maior índice de comprometimento no trabalho.

Em relação à hipótese 7, esperava-se que a relação entre LA (T1) e presenteísmo fosse mediada pelo engajamento no T1 e T2. Os resultados apresentados sugerem que a LA se relaciona significativa e positivamente com engajamento, tanto na primeira onda da coleta de dados (T1), quanto na segunda (T2), de forma independente. Contudo, a LA não apresenta relações significativas com o engajamento a longo prazo, o que indica que as práticas de gestão não se mantêm como fortes influenciadoras ao longo do tempo. Com o passar do tempo, esse impacto pode, entretanto, diminuir ou até mesmo deixar de existir, como indicado nos resultados deste estudo.

Dessa forma, a associação negativa entre LA e presenteísmo no trabalho foi parcialmente confirmada quando o engajamento foi introduzido no modelo de regressão, posto que a relação se torna significativa em T1, mas perde a significância quando introduzido o engajamento em T2. Os resultados indicam forte relação entre os construtos, uma vez que, ao incluir os mediadores, o poder de explicação subiu de 1% para 20% ( $R^2 = 0,20$ ,  $F = 19,4$ ,  $p < .001$ ), indicando que o modelo testado explicou 20% da variância do presenteísmo.

Uma possível explicação para a mediação parcial da H7 é o fato de que líderes autênticos influenciam no comportamento de seus seguidores por meio da interação social,

sustentada na teoria do contágio emocional. O contágio emocional refere-se a um mecanismo que permite que os líderes compartilhem seus estados psicológicos com suas equipes (Bakker et al., 2006; Schoenewolf, 1990; Serrão, 2018), através de uma via interpessoal afetiva, influenciando-os diretamente (Decuyper & Schaufeli, 2020). Diante dos apontamentos, supõe-se que os líderes autênticos podem influenciar no presenteísmo de seus liderados por meio da interação social e quando a interação deixa de existir, ocorre o mesmo com a significância dessa relação, como o que pudemos perceber nos resultados desse estudo.

Vale lembrar que, especialmente aos supervisores diretos, é aconselhado fortalecer, capacitar, conectar e inspirar seus seguidores a aumentarem seus níveis de bem-estar. Esses comportamentos, por um lado, podem ser aprendidos a partir do desenvolvimento de competências de liderança com base nos princípios da liderança autêntica. Por outro lado, é salutar às organizações desenvolver intervenções que se concentrem em ensinar aos trabalhadores estratégias para gerenciar melhor suas demandas de trabalho, promovendo e construindo recursos pessoais que reduzam o desgaste e aprimorem o engajamento no trabalho. Como consequência dos esforços de ambos os lados, há grande possibilidade de haver redução nas ausências da equipe por doença (absenteísmo), aumento da coesão entre os trabalhadores, maior foco nos objetivos individuais e coletivos, redução do retrabalho, assim como potencialização do desempenho e menor presenteísmo

Este estudo apresenta grandes contribuições para o entendimento dos antecedentes do presenteísmo, bem como para o papel das demandas de trabalho e dos recursos pessoais na relação com a saúde mental do trabalhador, considerando como recursos do trabalho a liderança autêntica, e como recursos o engajamento no trabalho.

### **3.5 Considerações finais**

O objetivo deste estudo foi analisar os antecedentes do presenteísmo, especificamente através de um modelo de mediação dupla que observa o papel mediador do engajamento no

trabalho, na relação entre liderança autêntica e presenteísmo, e como essa influência se mantém mesmo quando há um lapso temporal. O engajamento foi identificado como um mecanismo subjacente que pode explicar o efeito positivo da LA sobre o presenteísmo. Ocorre, no entanto, que a mediação do engajamento nessa relação não se faz de forma completa, uma vez que ao longo do tempo, este estilo de liderança perde sua força e deixa de ser significativo. Este resultado enfatiza a importância da liderança para alocar e aumentar os recursos que os aproxime de seus liderados.

Este estudo contribui para a ampliação da rede nomológica do presenteísmo, ao incluir relações sobre um estilo de liderança específico inerentemente relacionado ao engajamento e ao presenteísmo. É possível perceber que desenvolver lideranças que fortaleçam, capacitem, conectem e inspirem trabalhadores tem um impacto significativo no modo como as equipes vão desenvolver comportamentos positivos. Ademais, os resultados lançam luz ao fato de que as lideranças devem estar atentas a práticas de gestão que aproximem os líderes de seus liderados e possibilitem um contato que influencie positivamente no comportamento do outro. através do autoconsciência, transparência, equilíbrio e moral internalizada.

Algumas limitações são apresentadas nesta pesquisa. Em primeiro lugar, trata-se de um estudo transversal, o que impede o estabelecimento de causalidade do fenômeno observado. Em segundo lugar, utilizou-se medidas de autorrelato para mensurar liderança autêntica, engajamento e presenteísmo, o que pode ter produzido variação de viés de método comum. Há, ainda, a impossibilidade de generalização dos resultados devido ao tamanho e especificidade da amostra. As limitações mencionadas podem ser consideradas linhas de pesquisa frutíferas no futuro.

Além disso, seria importante adicionar outros construtos significativos ao modelo, como recursos pessoais, por exemplo, levando em consideração o modelo JD-R. Pesquisas futuras poderiam adicionar essas construções ao presenteísmo e examinar seu papel mediador,

bem como analisar as variáveis a partir de um desenho longitudinal. Por fim, seria interessante incorporar a percepção do líder sobre o impacto de suas atitudes diante os liderados.

#### **4. Estudo 4. Presenteísmo e desempenho no trabalho: o papel mediador do Capital**

##### **Psicológico.**

##### **Resumo**

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre presenteísmo e desempenho, bem como testar o papel mediador do capital psicológico nessa relação, por meio dos fatores autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. A pesquisa foi realizada com 541 trabalhadores brasileiros. Os dados coletados foram analisados por meio de análise fatorial confirmatória (AFC) e regressões múltiplas. Os resultados das análises indicam haver correlações significativas entre presenteísmo, autoeficácia, otimismo, esperança, resiliência e desempenho. Também foi realizada análise de mediação quádrupla para evidenciar o efeito do capital psicológico na relação entre presenteísmo e desempenho. Os resultados confirmam o efeito do presenteísmo no desempenho e o efeito mediador do capital psicológico, evidenciados pela autoeficácia e esperança, indicando que o poder de explicação do modelo é de 51%. A pesquisa avança no modelo de recursos e demandas do trabalho (JD-R), confirmando a importância do recurso do trabalho e dos recursos pessoais do trabalhador. Os resultados sugerem que gestores e profissionais de recursos humanos devem considerar incorporar intervenções focadas no desenvolvimento dos níveis de capital psicológico, aumentando, assim, o desempenho dos trabalhadores e auxiliando na melhoria dos resultados organizacionais.

**Palavras-chave:** presenteísmo, desempenho, capital psicológico, mediação.

#### **4. Study 4. Presentism and job performance: the mediating role of Psychological Capital.**

**Abstract:** This study aims to analyze the relationship between presenteeism and performance, as well as to test the mediating role of psychological capital in this relationship, through the factors self-efficacy, optimism, hope and resilience. The survey was conducted with 541 Brazilian workers. The collected data were analyzed using confirmatory factor analysis (AFC) and multiple regressions. The results of the analyzes indicate that there are significant correlations between presenteeism, self-efficacy, optimism, hope, resilience and performance. Quadruple mediation analysis was also carried out to show the effect of psychological capital on the relationship between presenteeism and performance. The results confirm the effect of presenteeism on performance and the mediating effect of psychological capital, evidenced by self-efficacy and hope, indicating that the explanatory power of the model is 51%. The research advances in the model of resources and demands of work (JD-R), confirming the importance of the resource of work and the personal resources of the worker. The results suggest that managers and human resources professionals should consider incorporating interventions focused on the development of psychological capital levels, thus increasing the performance of workers and helping to improve organizational results.

**Keywords:** presenteeism, performance, psychological capital, mediation.

#### **4. Estudio 4. Presentismo y desempeño laboral: el papel mediador del Capital Psicológico.**

Resumen: Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el presentismo y el desempeño, así como probar el papel mediador del capital psicológico en esta relación, a través de los factores autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. La investigación se realizó con 541 trabajadores brasileños. Los datos recogidos se analizaron mediante un análisis factorial confirmatorio (AFC) y regresiones múltiples. Los resultados de los análisis indican que existen correlaciones significativas entre presentismo, autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia y desempeño. También se llevó a cabo un análisis de mediación cuádruple para mostrar el efecto del capital psicológico en la relación entre presentismo y desempeño. Los resultados confirman el efecto del presentismo sobre el desempeño y el efecto mediador del capital psicológico, evidenciado por la autoeficacia y la esperanza, indicando que el poder explicativo del modelo es del 51%. La investigación avanza el modelo de recursos y demandas del trabajo (JD-R), confirmando la importancia del recurso del trabajo y los recursos personales del trabajador. Los resultados sugieren que los gestores y los profesionales de los recursos humanos deben considerar la incorporación de intervenciones centradas en el desarrollo de los niveles de capital psicológico, aumentando así el rendimiento de los trabajadores y ayudando a mejorar los resultados de la organización.

Palabras clave: presentismo, performance, capital psicológico, mediación.

## 4.1 Introdução

Os estudos sobre comportamento organizacional são marcados por um abrangente histórico de pesquisas direcionadas às políticas de amenização das incidências absenteístas. Todavia, embora consista em um fenômeno impactante para o desempenho organizacional, considera-se que uma atenção estritamente direcionada ao absenteísmo delimita um cenário insuficiente para a gestão do capital humano, uma vez que se fundamenta no pressuposto de que estar presente no trabalho é o que garante a produtividade. Ignora-se, assim, as situações em que o indivíduo, por algum motivo, esteja presente no trabalho, mas adoecido (Johns, 2010). Comparecer ao trabalho, mesmo se sentindo doente, é um fenômeno caracterizado de presenteísmo (Garrido et al., 2017) que impacta diretamente na redução do desempenho do trabalhador.

Ao longo das últimas décadas, o presenteísmo vem sendo investigado sob duas perspectivas principais. A primeira dedica-se a observar a frequência do comportamento e suas possíveis variáveis preditoras, como demandas de emprego, satisfação, estados motivacionais afetivos (Aronsson et al., 2000; Demerouti et al., 2009; Karanika-Murray et al., 2015), bem como a perda de produtividade associada ao comportamento presenteísta (Ferreira & Martinez, 2012; McGregor et al., 2016). Nessa perspectiva, os trabalhadores são convidados a refletir sobre como sua condição de saúde impacta seu desempenho no trabalho (Koopman et al., 2002).

A segunda, amplamente investigada na América, principalmente sob a ótica da literatura da medicina do trabalho, enfatiza a relação entre os problemas relacionados à saúde e seus impactos na produtividade dos trabalhadores, bem como os custos para as empresas e para a economia em geral (Böckerman & Laukkanen, 2010; Hemp, 2004; Ferreira et al., 2019). O presente estudo está posicionado nessa segunda perspectiva e considera a perda de produtividade devido ao presenteísmo.



Desde as primeiras tentativas de se formar o conceito de “presenteísmo”, a relação entre comportamento e produtividade ou desempenho já se apresentava em evidência. Para Hemp (2004), trabalhadores presentes no local de trabalho, mas que não conseguem cumprir a totalidade de suas funções, em decorrência de problemas de ordem física ou psicológica, são considerados presenteístas. Nesse caso, o presenteísmo é visto como limitador da produtividade não só em termos de quantidade de trabalho, mas também em relação ao trabalho realizado, podendo levar a consequências como erros, omissões, dificuldades de concentração, dentre outras.

Flores-Sandí (2006) identificou que, em razão do aumento do desemprego, a insegurança quanto à permanência dos trabalhadores nas organizações fazia crescer neles o medo de serem demitidos, estimulando-os a comparecerem ao trabalho mesmo doentes ou sem condições plenas para exercer suas atividades. Esses comportamentos teriam efeitos negativos sobre a pessoa, seus colegas de trabalho e, naturalmente, para o desempenho e os resultados das organizações.

O presenteísmo também pode ser relacionado ao indivíduo que apresenta vício pelo trabalho, também chamado de *workaholic*. Uma espécie de compulsão interna pelo trabalho, sem se importar com as consequências para si mesmo (Schaufeli et al., 2013), que podem, por isso, levar a pessoa a ser mais presenteísta. Nesse sentido, os presenteístas podem desempenhar bem seu trabalho porque estão obcecados pelo ato de trabalhar em si, tornando-se capazes de realizar entregas satisfatórias mesmo quando sentem que estão adoecidos. A obrigação moral de estar trabalhando e a busca constante por bons índices de desempenho fazem com que os *workaholics* ignorem sua condição de saúde, conotando, assim, uma dependência nociva pelo trabalho (Karanika-Murray et al., 2015).

Há evidências de que o profissional que apresenta comportamento presenteísta, muitas vezes, tem uma percepção distorcida de si mesmo. Dessa forma, apresenta dificuldade em

perceber que a busca pela produtividade a qualquer custo pode estar sendo mais prejudicial do que benéfica. Trabalhadores que relataram ter o hábito de frequentar o trabalho enquanto estão doentes indicaram estar significativamente mais ausentes nos 18 meses a três anos seguintes após o episódio adoecedor (Bergström et al., 2009). O presenteísmo também pode prejudicar a qualidade do serviço prestado (Gustafsson & Marklund, 2011), levando à exaustão emocional e à síndrome de *burnout* (Dietz et al., 2020). Além disso, o presenteísmo pode afetar, por exemplo, a qualidade dos cuidados prestados por profissionais da saúde (Demerouti et al., 2013; Rostad et al., 2018), a capacidade de realizar tarefas simples, a qualidade da entrega do trabalho em si (Shirom et al., 2010), a saúde de trabalhadores em geral a longo prazo (Bergström et al., 2009) e sob altos níveis de estresse que, por sua vez, impactam na perda de produtividade (Ferreira et al., 2019).

A literatura demonstra que aspectos afetivos e antecedentes motivacionais estão diretamente relacionados ao comportamento presenteísta (Karanika-Murray et al., 2015). Estudos evidenciam que comprometimentos psicológicos como ansiedade, depressão (Hemp, 2004) e comportamentos negativos dos líderes (Dietz et al., 2020; Gilbreath & Karimi, 2012) tendem a estar relacionados à perda de produtividade devido ao presenteísmo. São as condições de saúde, contudo, que se configuram como as principais causas da diminuição do desempenho devido ao presenteísmo, incluindo desde comportamentos de riscos e problemas de saúde agudos, como resfriados comuns, cefaleias, amigdalites, alergias, dores musculares, na coluna, na lombar, etc. (Johns, 2010; Lui & Johnston, 2019), a doenças crônicas mais graves como diabetes, artrite, síndrome do intestino irritável, fadiga, *burnout*, depressão, ansiedade, dentre outros (Ferreira et al., 2019; Johns, 2010).

Diferentes modelos foram desenvolvidos para explicar os fatores pessoais e profissionais do presenteísmo e seus efeitos no desempenho individual do trabalho (Johns, 2010). O modelo Demanda-Recursos no trabalho – JD-R (Bakker & Demerouti, 2007;

Demerouti et al., 2001) é o mais utilizado na atualidade para examinar a dinâmica das relações entre presenteísmo e desempenho no contexto diário dos trabalhadores, incluindo as possíveis contingências de recursos (Hellen et al., 2018; Lui & Johnston, 2019; McGregor et al., 2016; Nair et al., 2020; Rostad et al., 2018). Esse modelo enfatiza que os ambientes organizacionais constituem demandas e recursos do trabalho que desencadeiam um processo de comprometimento da saúde e um processo motivacional.

As demandas de trabalho referem-se aos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que exigem um esforço sustentado e estão, portanto, associados a certos custos fisiológicos ou psicológicos. Os recursos de trabalho, por sua vez, referem-se a fatores físicos, sociais e organizacionais que podem reduzir as demandas de trabalho e são funcionais para atingir as metas de trabalho (Demerouti et al., 2001; Rostad et al., 2018). Independentemente do ambiente ocupacional, as demandas e os recursos do trabalho são dois preditores importantes dos resultados individuais do desempenho (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2009; Schaufeli et al., 2009).

Especificamente sobre o desempenho no trabalho, observa-se que se trata de um construto comportamental, ou seja, decorrente de uma série de ações realizadas pelos indivíduos que contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais (Paula & Queiroga, 2015). Diferentes campos como gestão, saúde ocupacional e psicologia industrial se dedicaram a compreender o desempenho individual no trabalho (Lui & Johnston, 2019), que deve ser visto em termos de comportamentos que são relevantes para o objetivo da organização (Garrido et al., 2017).

Apesar de se tratar de conceitos frequentemente usados de forma intercambiável, é importante distinguir desempenho no trabalho e produtividade no trabalho. O desempenho no trabalho é considerado como ações e comportamentos que os indivíduos manifestam a fim de

contribuir para os objetivos organizacionais, enquanto a produtividade é definida como a entrega dos funcionários dividida por sua produção (Menezes & Xavier, 2018).

O desempenho no trabalho pode ser dividido em dois eixos: desempenho voltado para o contexto, que inclui espontaneidade, altruísmo, iniciativa, responsabilidade, entre outros comportamentos não vinculados diretamente à atividade laboral e que se relacionam com a proatividade; e desempenho voltado para a tarefa, que se refere aos comportamentos esperados e previstos para execução da função exercida, ou seja, às contribuições técnicas do indivíduo relacionadas ao seu intrapapel. Essa dimensão está relacionada, principalmente, às habilidades cognitivas do trabalhador, que incluem os comportamentos necessários à execução direta do trabalho (Paula & Queiroga, 2015; Queiroga et al., 2015).

Os problemas de saúde, as condições mentais dos trabalhadores, o estilo de gerência, o ritmo circadiano, a temperatura de trabalho, a monotonia do trabalho, o tempo de descanso e de trabalho contínuo, entre outros fatores, são muito citados como moderadores da produtividade, que, por sua vez, impactam negativamente no desempenho dos trabalhadores. Há de se considerar também as variações de desempenho durante a jornada de trabalho, variações essas que sofrem influências de fatores como as demandas de trabalho e condições de saúde do trabalhador (Menezes & Xavier, 2018; Sadosky et al., 2015). Mesmo sentindo prazer em desempenhar suas atividades, o trabalhador, ao ser exposto a altas cargas de trabalho, precisa despender um esforço de adaptação que, não raro, impacta sua saúde física e emocional, tornando-o presenteísta (Moura et al., 2018). Dessa forma, estabelece-se como primeira hipótese deste estudo que o presenteísmo no trabalho é negativamente relacionado ao desempenho (H1).

O desequilíbrio entre as demandas de trabalho e os recursos pessoais do trabalhador impacta em tensão no trabalho, como perdas de produtividade ou desempenho (Charbaji, 2018). Com isso, os recursos pessoais podem ser enfraquecidos pelas demandas de trabalho,

podendo levar a problemas de saúde (March et al., 2018). Por outro lado, contudo, relações positivas são encontradas na literatura no que se refere às capacidades psicológicas e ao desempenho no contexto organizacional, levando ao entendimento de que os aspectos pessoais são fundamentais para o bom funcionamento do trabalhador no contexto laboral (Martinez et al., 2018; Obeng et al., 2021). Os trabalhadores estão mais dispostos a se esforçarem para ter um desempenho eficaz quando seus empregos se encaixam em seus valores pessoais (Hellen et al., 2018).

Para melhor compreender o impacto dos fatores pessoais na vida do trabalhador, pode-se considerar a teoria do Comportamento Organizacional Positivo (COP), que se ocupa em medir, identificar, desenvolver e gerenciar forças e capacidades psicológicas dos indivíduos e seus impactos nas organizações (Luthans et al., 2019; Luthans et al., 2007), bem como aumentar o desempenho no trabalho e o bem-estar dos funcionários, estudando e desenvolvendo capacidades e forças dos recursos humanos (Bakker & Schaufeli, 2007; Luthans et al., 2007; Ferreira et al., 2019).

O COP recebe, em seu domínio, construtos que tenham relação com as forças e capacidades psicológicas das pessoas, desde que sejam obedecidos alguns critérios, a saber: 1) fundamentar-se na teoria ou na investigação; 2) ser passível de medição; 3) ser relativamente exclusivo do campo do comportamento organizacional; 4) estar aberto ao desenvolvimento e a mudanças; 5) ter um impacto positivo, a nível individual, na performance relacionada com o trabalho (Luthans et al., 2007; Obeng et al., 2021).

O capital psicológico positivo, ou *psychological capital* (PsyCap), é um dos construtos pesquisados pelo COP e tem sido observado enquanto recente campo de investigação que lança luz à importância das pessoas e de seus aspectos pessoais nas organizações (Corrêa, 2017; Luthans, 2002; Luthans et al., 2015). PsyCap refere-se a desdobramentos do conceito de capital tradicional e da evolução conceitual desse construto (Kalla, 2016).

A princípio, as organizações de trabalho consideravam fundamental o capital econômico, como recursos financeiros, ativos e tangíveis, equipamentos, dados e patentes, por exemplo. Depois, percebeu-se a necessidade de valorizar o capital humano enquanto conjunto de experiências, educação, ideias e conhecimentos trazido pelo trabalhador. Partindo do capital humano, a concepção de relações, *network*, contatos e amigos passou também a ser considerada fator essencial para as organizações, e foi chamada de capital social. PsyCap se insere nessa equação não para substituir os conceitos de capital anteriores, mas a fim de somar e trazer a necessidade de uma nova concepção estratégica, que permita uma vantagem competitiva e interaja com os demais conceitos para promover a otimização de todos os capitais, ampliando as fronteiras para o que o indivíduo é, e não somente o que sabe (Avey et al., 2011; Corrêa, 2017; Luthans et al., 2015).

#### **4.2. Presenteísmo, capital psicológico e desempenho**

O PsyCap é considerado um estado psicológico positivo de desenvolvimento do indivíduo, nuclear e multidimensional, uma vez que se constitui de quatro construtos psicológicos positivos que contribuem sinergicamente: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência (Avey et al., 2011; Formiga et al., 2018; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

A autoeficácia, ou autoconfiança, é o construto que mais apresenta estudos na literatura científica e se refere ao comportamento do indivíduo de demonstrar confiança e agir conforme as exigências das demandas, independente do esforço diante de tarefas desafiadoras ou obstáculos, resistindo, assim, ao estresse advindo dessa adaptação (Kalla, 2016; Pinto & Gagliardi, 2017). A avaliação que o indivíduo faz de sua própria eficácia determina a quantidade de esforço que irá desprender e por quanto tempo irá persistir, mesmo diante de obstáculos ou experiências aversivas. Não se trata, contudo, somente da expectativa de execução, mas também do reconhecimento das habilidades necessárias para tal. Nesse sentido, quanto maior for a autoeficácia percebida, mais ativos serão os esforços direcionados à

execução da tarefa ou do objetivo (Luthans et al., 2015). Observa-se, na literatura científica, estreita relação entre autoeficácia individual e desempenho, principalmente na presença de comportamentos organizacionais, como estabelecimento de metas, *feedback*, satisfação no trabalho, traços de personalidade, entre outros.

O otimismo se refere à forma como o indivíduo percebe as situações adversas que ocorrem em sua vida, considerando a permanência e a penetrabilidade dos fatos. As situações adversas são percebidas como temporárias, porém, caso não sejam, o indivíduo não alimenta culpa ou decepção em relação a elas, uma vez que é esperado um evento positivo em seguida (Pinto & Gagliardi, 2017). O otimismo pode ser definido a partir de duas vertentes: a) otimismo disposicional, que considera o fator genético e interliga aspectos cognitivos, emocionais e motivacionais, podendo ser definido como a tendência geral de que coisas boas aconteçam; b) otimismo aprendido, que mantém o foco na forma como o indivíduo interpreta e compreende as situações da vida, ou seja, o estilo explicativo de cada pessoa (Souza et al. 2021).

Trabalhadores otimistas tendem a apresentar melhor qualidade de vida no ambiente laboral (Cruz et al., 2018); maior proatividade no cuidado da própria saúde (Thun & Bakker, 2018); maior influência de comportamentos saudáveis e aliados na prevenção e recuperação de doenças em geral (Santos & Wechsle, 2015); lidar melhor com o estresse no trabalho (Yim et al., 2017), e baixos níveis de *burnout*, protegendo a saúde mental dos trabalhadores (Chang & Chan, 2013).

A dimensão esperança é considerada um estado emocional positivo ou motivacional que permite às pessoas arquitetarem seu próprio incentivo e força de vontade em direção àquilo que faz sentido em suas vidas. Quando esperançosas, as pessoas tendem a se dedicar a alcançar seus objetivos e a atingirem suas metas (Formiga et al., 2018; Snyder et al., 2018). Essa capacidade apresenta duas subdivisões: (i) *willpower* – quanto se acredita ser capaz de alcançar determinados objetivos; (ii) *waypower* – quanto se é capaz de formular planos eficazes para

alcançá-los (Snyder et al., 1996). Estudos apontam relações positivas entre a esperança e os afetos positivos, por exemplo, assim como relações negativas com a propensão para desenvolver doenças, depressão, ansiedade e presenteísmo (Martinez et al., 2007). Trabalhadores esperançosos também tendem a ter elevada satisfação no trabalho e reduzida intenção de rotatividade (Obeng et al., 2021).

A resiliência refere-se à habilidade psicológica positiva que faz com que o indivíduo consiga se adaptar a situações adversas ou fracassos e reagir de forma que sejam rapidamente transpostas (Luthans, 2002; Pinto & Gagliardi, 2017). Corresponde, portanto, a um processo, que se refere às diferentes formas que os indivíduos encontram para responderem a situações e experiências semelhantes. Caracteriza-se como um “estado”, uma vez que não é estável e que pode variar no mesmo indivíduo em grau e durabilidade, assim como em função de mudanças contextuais significativas, por exemplo (Reppold et al, 2012). O recurso psicológico de resiliência pode ajudar as pessoas a superarem mudanças dramáticas positivas e negativas, como contratemplos de curto prazo em suas vidas, na busca, por exemplo, de melhor desempenho acadêmico ou produtividade (Luthans et al., 2019). Alta resiliência foi observada em alunos do ensino médio que apresentaram comprometimento, satisfação com a vida e redução da ansiedade e depressão em circunstâncias de adversidade severa (Xiong et al., 2020).

O PsyCap também se relaciona direta, porém negativamente, com atitudes indesejáveis dos trabalhadores, como cinismo, intenções de rotatividade, estresse no trabalho e ansiedade. Ao ser desenvolvido nas organizações de trabalho, o capital psicológico impulsiona condutas de comprometimento com a cidadania organizacional por parte do trabalhador (Kim et al., 2017), promove engajamento e reduz comportamentos como absentismo e presenteísmo (Mustika et al., 2020; Pinto & Gagliardi, 2017; Siqueira et al., 2014).



Tendo em vista as relações negativas estabelecidas entre PsyCap e medidas de comportamentos no trabalho consideradas contraproducentes (Avey et al., 2011), os estudos apresentados evidenciam relações negativas entre presenteísmo e capital psicológico do trabalhador, impactando diretamente na percepção de autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Estabelece-se, assim, a segunda hipótese deste estudo, de que o presenteísmo está negativamente relacionado ao PsyCap (H2), seguida das hipóteses 2a, 2b, 2c e 2d:

- Hipótese 2a: o presenteísmo está negativamente relacionado à autoeficácia;
- Hipótese 2b: o presenteísmo está negativamente relacionado ao otimismo;
- Hipótese 2c: o presenteísmo está negativamente relacionado à esperança;
- Hipótese 2d: o presenteísmo está negativamente relacionado à resiliência.

O conceito de capital psicológico exerce um efeito sinérgico nos resultados individuais e organizacionais (Luthans & Youssef, 2004). Ao longo dos anos, diversos estudos foram realizados envolvendo os componentes do PsyCap, incluindo meta-análises que demonstram que cada um dos fatores que compõe o PsyCap é desejável nas organizações. Por exemplo, os estudos de Pinto e Gagliardi (2017), Snyder e Lopez (2009), Stajkovic e Luthans (1998) sobre autoeficácia; e de Martinez et al. (2007) e Formiga et al. (2018) sobre esperança. Inter-relacionando essas dimensões, é possível que o trabalhador presenteísta tenha menos capital psicológico.

Um estudo de moderação realizado por Obeng et al. (2021) indicou que o otimismo e a resiliência moderaram significativamente a relação entre comprometimento da organização afetiva e a relação de intenção de rotatividade, enquanto a esperança e a autoeficácia exibiram uma influência moderadora pequena sobre a relação entre as variáveis mencionadas. Nesse estudo, apenas a autoeficácia demonstrou efeito moderador observável na relação entre satisfação no trabalho e intenção de rotatividade, enquanto a esperança, o otimismo e a

resiliência mostraram uma moderação mínima de efeito na satisfação no trabalho e na relação de intenção de rotatividade.

O PsyCap é um construto dinâmico, e não estático, considerado como sendo um estado, ou seja, é mais maleável e aberto ao desenvolvimento do que os traços (Luthans et al., 2007). Dessa forma, intervenções destinadas a desenvolver e sustentá-lo como um determinante importante da motivação e do comportamento dos trabalhadores dentro da organização podem favorecer o desempenho no trabalho (Alessandri et al., 2018). Tendo isso em vista, estabeleceu-se a terceira hipótese, de que autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência estão positivamente relacionados entre si (H3).

Estudos apontam que o construto do capital psicológico tem forte impacto no comportamento e nas atitudes desejados pelos trabalhadores para alcançar o desempenho no trabalho (Alessandri et al., 2018; Avey et al., 2011; Newman et al., 2014). Ao analisar comportamentos desejáveis e indesejáveis relacionados ao trabalho, uma meta-análise realizada por Avey et al. (2011) com 12.567 trabalhadores indicou haver relação significativa positiva entre PsyCap e comportamentos desejáveis como o desempenho no trabalho.

O capital psicológico mantém o foco do indivíduo no presente e no que ele pode se tornar a partir de suas capacidades psicológicas e seu potencial (Luthans, 2002; Luthans et al. 2004). Aplicado ao contexto organizacional, é orientado positivamente, a fim de aumentar o desempenho no trabalho, gerar confiança, melhorar a qualidade de vida e proporcionar satisfação. Estabelece-se, assim, a hipótese de que o PsyCap está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho (H4), seguida das hipóteses 4a, 4b, 4c, 4d, de modo que:

- Hipótese 4a: a autoeficácia está positivamente relacionada ao desempenho no trabalho;
- Hipótese 4b: o otimismo está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho;
- Hipótese 4c: a esperança está positivamente relacionada ao desempenho no trabalho;
- Hipótese 4d: a resiliência está positivamente relacionada ao desempenho no trabalho;

Apesar da maioria dos estudos examinar a relação entre capital psicológico e resultados no local de trabalho, alguns consideram o papel mediador do capital psicológico quando relacionados a outras variáveis. Esse papel foi analisado, por exemplo, na relação entre coragem e desempenho de alunos. Os resultados indicam que as crenças situacionais e os recursos psicológicos dos alunos ajudam a explicar o caminho pelo qual a coragem está relacionada à performance acadêmica (Luthans et al., 2019).

O impacto do capital psicológico na performance acadêmica também foi analisado no estudo de Carmona-Halty et al. (2019), que concluiu que o PsyCap media a relação entre emoções positivas relacionadas ao estudo e ao desempenho acadêmico. Isso significa que os alunos que relatam níveis mais altos de PsyCap têm maior probabilidade de obter altos níveis de desempenho acadêmico (Carmona-Halty et al., 2019). Um estudo com coleta de dados em dois tempos, realizado com trabalhadores italianos num intervalo de um ano, avaliou o papel mediador do engajamento do trabalho na relação entre PsyCap e desempenho, concluindo que a tendência é de que indivíduos com alto nível de capital psicológico aumentem seu engajamento e desempenho com o tempo (Alessandri et al., 2018).

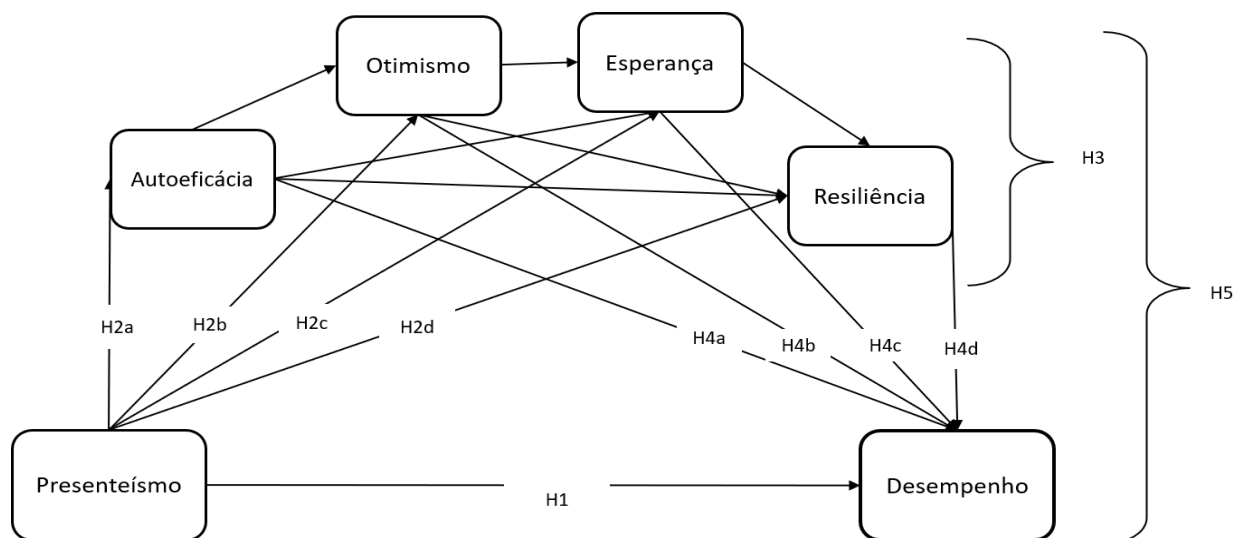
O papel mediador do capital psicológico também foi analisado na relação entre clima organizacional, satisfação do trabalho e bem-estar psicológico dos trabalhadores, bem como na relação entre trabalho significativo e comportamento psicológico dos funcionários (Kim et al., 2019), e na relação entre distúrbios do sono e bem-estar (Sabot & Hicks, 2020). Ambos os resultados foram de mediação completa. No estudo sobre o papel mediador do PsyCap na relação entre estresse ocupacional e depressão, os autores encontraram uma interessante diferença de gênero. A amostra composta por médicos do sexo masculino não apresentou impacto significativo do PsyCap na relação entre estresse ocupacional e sintomas depressivos. Já para mulheres, o comprometimento excessivo foi associado negativamente ao PsyCap, que foi associado negativamente a sintomas depressivos (Liu et al., 2012).

Observa-se que o PsyCap apresenta-se como um construto que, ao ser incorporado numa relação entre dois ou mais eventos, tende a diminuir o efeito de um sobre o outro, exercendo, assim, uma função mediadora. Isto posto, estabelece-se a hipótese de que a relação entre presenteísmo e desempenho é mediada pelo PsyCap (H5). Conforme o modelo hipotético elaborado a partir do referencial teórico, tem-se como objetivo analisar a relação entre presenteísmo e desempenho no trabalho, bem como o poder mediador do PsyCap. Além disso, pretende-se analisar em que magnitude a relação entre o presenteísmo e o PsyCap está relacionada ao desempenho no trabalho, sendo o PsyCap analisado por meio da autoeficácia, do otimismo, da esperança e resiliência.

Destarte, a partir do referencial teórico abordado e das hipóteses suscitadas, foi possível a elaboração do modelo hipotético de pesquisa, o qual é base para os procedimentos metodológicos abordados. A Figura 1 apresenta a relação entre as variáveis da pesquisa e as hipóteses analisadas.

**Figura 1**

*Modelo hipotético de pesquisa do estudo 4.*



*Nota:* Elaborado pela autora.

### 4.3 Método

Este estudo empírico, de corte transversal e amostra não-probabilística simples seguiu alguns

passos metodológicos, descritos a seguir.

### **4.3.1 Participantes**

A amostra final deste estudo constitui-se de 541 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, maiores de 18 anos, que já desempenharam atividade laboral por, pelo menos, um ano ao longo da vida e estavam inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa. Dentre os participantes, 76% são do sexo feminino, 49% possuem pós-graduação, 57% são casados. A maioria desses trabalhadores está inserida no mercado de trabalho há mais de 15 anos (55%) e encontra-se no emprego atual entre um e cinco anos (33%). A média de idade dos participantes é de 38,8 anos (DP 10,1). Dentre os participantes, 60% trabalham em instituição pública; 54% revelam estar satisfeitos ou muito satisfeitos com seu trabalho; 49% consideram seu estado de saúde bom, quando comparado às pessoas da mesma idade; 67% relataram que foram trabalhar sentindo-se doentes nos últimos 30 dias.

### **4.3.2. Procedimentos**

A coleta de dados foi realizada no período de maio a julho de 2019, por meio de um questionário *on-line* administrado pela plataforma *Google Forms*. O questionário foi divulgado nas redes sociais das pesquisadoras e de seus parceiros, e os participantes responderam-no diretamente na plataforma. Também foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que atendeu a todos os critérios éticos estabelecidos na Resolução do Conselho Nacional de Saúde n. 510/2016. Esta pesquisa teve aprovação do Comitê de Ética da PUC-GO, por meio do Parecer n. 3.291.806.

### **4.3.3. Instrumentos**

**4.3.3.1 Presenteísmo.** O presenteísmo foi medido através da Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS-6, versão adaptada e validada para o Brasil por Paschoalin et al. (2013), composta por seis itens. Os itens são distribuídos em dois fatores: Trabalho Completado (TC),

que se refere à quantidade de trabalho realizada quando o trabalhador está sob os efeitos do presenteísmo, isto é, retrata em que nível os problemas de saúde interferem na produtividade do trabalhador; e Distração Evitada (DE), que diz respeito à capacidade de concentração desprendida quando o trabalhador manifesta sintomas de presenteísmo e obtém *alfa* de Cronbach igual 0.87. Segundo Koopman et al. (2002), a DE associa-se a causas de foro psicológico, e o TC se manifesta através de causas físicas. O fator Distração Evitada obteve coeficiente *alfa* de Cronbach igual a 0.86. Um exemplo de item é: “devido à minha condição de saúde, foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho”.

**4.3.3.2. Desempenho no trabalho.** A análise do desempenho no trabalho foi realizada através da Escala de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho (EGDT), construída por Queiroga et al. (2015). Essa medida é composta por 20 itens que compõem dois fatores: desempenho voltado para a tarefa (nove itens) e desempenho voltado para o contexto (onze itens). A mensuração do desempenho é realizada por meio da autoavaliação do respondente em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, que variam de 1 (nunca) a 5 (sempre). Os fatores possuem boas propriedades psicométricas, uma vez que o fator desempenho da tarefa apresentou carga fatorial de  $\alpha = .82$ ; e desempenho de contexto de  $\alpha = .88$ . O fator desempenho da tarefa refere-se ao cumprimento das expectativas do papel ocupacional dentro dos padrões esperados; e o fator desempenho de contexto refere-se ao manejo de condições, inclusive, ao conhecimento e apoio a colegas da equipe, para o melhor resultado do seu trabalho (Paula & Queiroga, 2015; Queiroga et al., 2015).

**4.3.3.3. Capital psicológico.** O capital psicológico foi mensurado a partir do Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT-25), versão adaptada para o Brasil, em sua forma reduzida, por Siqueira et al. (2014), da escala original elaborada por Luthans et al. (2007). A escala possui 25 itens que compreendem quatro fatores: autoeficácia (8 itens; *alpha* de Cronbach = 0,87), otimismo (5 itens; *alpha* de Cronbach = 0,87), esperança (6 itens; *alpha* de

Cronbach = 0,86), e resiliência (6 itens; *alpha* de Cronbach = 0,87). As respostas são dadas em escala *Likert* de cinco pontos, variando de 2 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com frases referentes ao trabalho atual do participante.

**4.3.3.4 Variáveis sócio-demográficas.** Foram elaboradas perguntas que contribuíram para caracterização dos participantes deste estudo, como variáveis sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, escolaridade etc.) e variáveis laborais (tempo de inserção no mercado de trabalho, tempo de trabalho no emprego atual e satisfação com o trabalho). Para este estudo foram consideradas como variáveis de controle a idade (indicada em números ordinais), o tempo de trabalho (indicado por medida intervalar) e a condições de saúde, mensuradas pela seguinte pergunta: “De um modo geral, em comparação a pessoas da sua idade, como você considera seu estado de saúde?”. As respostas podem variar de 1 (muito ruim) a 5 (muito bom). Essas informações foram consideradas para realizar o controle estatístico de algum atributo que pudesse interferir diretamente nos resultados das análises.

#### **4.3.4 Análise de dados**

Os dados colhidos foram analisados através do *software* estatístico SPSS versão 21.0, AMOS 21.0 e Process. Para examinar a validade discriminante das medidas, foram realizadas CFA a partir do AMOS 21.0, usando o método de estimativa de probabilidade máxima. Para avaliar o ajuste geral do modelo, considerou-se os seguintes indicadores: o valor do qui-quadrado, a razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade (Watkins, 1989), *Comparative Fit Index* – CFI (Bentler, 1988; Kline, 1994), *Goodness of Fit Index* – GFI (McDonald & Ho, 2002) e *Root Mean Square Error of Approximation* – RMSEA (Browne & Cudeck, 1993).

Para o teste do modelo, adotou-se o procedimento descrito por Preacher et al. (2007), que indica incluir separadamente a variável antecedente e, posteriormente, inserir as demais variáveis na análise para verificar a mediação. Anteriormente às análises de regressão, verificou-se a associação entre as variáveis que compõem e entrariam no modelo.

Operacionalmente, foram observadas as correlações significativas e mais expressivas. Como o tamanho da amostra tende a inflar magnitudes, deve-se destacar que foi aplicado o critério de correlações acima de  $|0,12|$  para reter a associação, assumindo o intervalo entre as correlações.

## 4.4 Resultados

### 4.4.1. Teste do modelo de medida

Para fins de análise deste estudo, o presenteísmo e o desempenho foram considerados na dimensão de ordem superior, e o capital psicológico, nos fatores autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. O modelo hipotético com seis fatores (presenteísmo, desempenho, autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) foi comparado com o modelo alternativo de três fatores (presenteísmo, capital psicológico e desempenho). O modelo de seis fatores ajustou melhor os dados ( $\chi^2/gf = 2,65$ ; GFI = 0,81; CFI = 0,86; TLI= 0,85; RMSEA = 0,05) do que o de três fatores ( $\chi^2/gf = 3,07$ ; GFI = 0,77; CFI = 0,83; TLI= 0,81; RMSEA = 0,06). A análise mostrou que os construtos são diferentes, e o viés do método não representa uma ameaça para os resultados (Podsakoff et al., 2003). Foram extraídos os índices acima de 15.

### 4.4.2 Estatísticas descritivas

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva com média, desvio-padrão e a correlação de Pearson entre as variáveis controle idade, tempo de trabalho e condição de saúde; e variáveis latentes como presenteísmo, autoeficácia, otimismo, esperança, resiliência e desempenho. Todas as variáveis latentes estão associadas significativamente entre si ( $p \leq 0,01$ ).

**Tabela 1**

*Estatísticas descritivas, média, desvio-padrão e correlação de Pearson*

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Idade	38,83	10,11	1							
2 Tempo de serviço	5,08	1,78	,709**	1						
3 Condição de saúde	3,91	,83	,083	,110*	1					
4 Presenteísmo	3,37	,78	-,067	-,066	-,148**	1				
5 AutoEficácia	4,31	,52	,055	,121**	,152**	-,212**	1			
6 Otimismo	3,93	,91	,035	,052	,185**	-,237**	,483**	1		
7 Esperança	4,19	,66	,051	,072	,165**	-,202**	,574**	,730**	1	
8 Resiliência	3,19	,80	,012	,088*	,115**	-,255**	,557**	,498**	,447**	1
9 Desempenho	4,33	,51	,179**	,221**	,153**	-,237**	,694**	,412**	,520**	,375**



Nota: \*\*\* $p \leq 0,001$ , \*\* $p \leq 0,01$  \* $p \leq 0,05$ . Elaborada pela autora.

Entre as variáveis controle, a idade está positiva e significativamente relacionada ao tempo de serviço e ao desempenho ( $b=.709$ ,  $p \leq 0,001$ ;  $b=.179$ ,  $p \leq 0,001$ , respectivamente). O tempo de serviço se relacionou positiva e significativamente com as condições de saúde ( $b=.110$ ,  $p \leq 0,05$ ), e com as variáveis latentes autoeficácia, resiliência e desempenho ( $b=.121$ ,  $p \leq 0,001$ ;  $b=.088$ ,  $p \leq 0,05$ ;  $b=.221$ ,  $p \leq 0,001$ , respectivamente). As condições de saúde indicaram relação significativa e positiva com todos os fatores, tanto das variáveis controle, quanto das latentes. Especificamente entre as variáveis latentes, todas estão correlacionadas.

#### **4.3.3 Teste de hipóteses da mediação quádrupla**

Neste estudo, a análise foi realizada utilizando-se o modelo 6 com 4 mediadores (Hayes et al., 2017), em que o presenteísmo é a variável independente, o desempenho é a variável dependente e os quatro mediadores são autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. As regressões testaram cada percurso conforme está representado na Figura 1. O efeito do viés corrigido usou o intervalo de confiança (CI) de 95%, e as amostras para o viés corrigido foi de 5.000.

Tomados em conjunto, os resultados deste estudo foram testados em magnitude e significância do efeito indireto hipotético para os modelos indiretos, quais sejam os relatados na Tabela 3. Algumas rotas não se mostraram significativas, como é o caso da Ind. 2: (presenteísmo – autoeficácia – otimismo – desempenho); Ind. 9 (presenteísmo – otimismo – desempenho); Ind. 13 (presenteísmo – esperança – desempenho).

**Tabela 2***Efeitos diretos e indiretos de presenteísmo e PsyCap*

	Autoeficácia			Otimismo			Esperança			Resiliência			Desempenho		
	Coeff	t	p	Coeff	t	p	Coeff	t	p	Coeff	t	p	Coeff	t	p
Presenteísmo (efeito direto)	-.14	-5.05	,000	-.16	-3.70	,000	.00	-.02	,987	-.11	-2,96	,003	-.16	-5,68	,000
Autoeficácia				.78	11.86	,000	.36	9.18	,000	,61	9,70	,000	,60	15,02	,000
Otimismo							.43	18.66	,000	-.02	5,84	,000	,00	-,13	,899
Esperança										-.02	-,38	,703	-,14	3,94	,000
Resiliência													-.04	-1,72	,086
Presenteísmo (efeito indireto)													-,06	-2,82	,005
R <sup>2</sup> (efeito direto)															
		06			51										
ΔR <sup>2</sup>															
		45													

Nota: \*\*\*  $p \leq 0,001$  \*\*  $p \leq 0,05$  \*  $p \leq 0,01$ . Elaborada pela autora.

**Tabela 3***Efeitos indiretos*

	<i>Bootstrapping</i>		
	<i>BC 95% CI</i>		
	<i>Low</i>	<i>High</i>	
	<i>Efeitos indiretos</i>		
Ind 1: presenteísmo – autoeficácia – desempenho	-.08	-.128	-.059
Ind 2: presenteísmo – autoeficácia – otimismo → desempenho	.00	-.007	.008
Ind 3: presenteísmo – autoeficácia – esperança – desempenho	.00	-.015	-.003
Ind 4: presenteísmo – autoeficácia – resiliência – desempenho	.00	.000	.010
Ind 5: presenteísmo – autoeficácia – otimismo – esperança – desempenho	.00	-.014	-.002
Ind 6: presenteísmo – autoeficácia – otimismo – resiliência – desempenho	.00	.000	.003
Ind 7: presenteísmo – autoeficácia – esperança – resiliência – desempenho	.00	.000	.000
Ind 8: presenteísmo – autoeficácia – otimismo – esperança – resiliência – desempenho	.00	.000	.000
Ind 9: presenteísmo – otimismo – desempenho	.00	-.010	.013
Ind 10: presenteísmo – otimismo – esperança – desempenho	-.01	-.023	-.003
Ind 11: presenteísmo – otimismo – resiliência – desempenho	.00	.000	.005
Ind 12: presenteísmo – otimismo – esperança – resiliência – desempenho	.00	.000	.000
Ind 13: presenteísmo – esperança – desempenho	.00	-.006	.008
Ind 14: Presenteísmo – esperança – resiliência – desempenho	.00	.000	.000
Ind 15: Presenteísmo – resiliência – desempenho	.00	.000	.013
Total	-.10.	-.142	-.058

*Nota:* Elaborada pela autora.

Os resultados revelam que o intervalo de confiança para demais vias indiretas não incluem o “0”, o que indica que o capital psicológico medeia significativamente a relação entre as variáveis apresentadas nesses caminhos e que há relações significativas quando os fatores são incluídos na relação indicada, conforme apresentado na Tabela 3.

#### **4.5 Discussão**

A partir dos resultados, observa-se que a hipótese 1 previu que o presenteísmo está associado negativamente ao desempenho no trabalho. Como observado na Tabela 1, após controlar as variáveis idade, tempo de serviço e condição de saúde, os resultados das análises indicam que há significância nessa relação ( $b=-,237$ ,  $p \leq 0,01$ ), confirmando assim a primeira hipótese deste estudo. Esse resultado corrobora com os achados de Ferreira et al. (2019), Mazzetti et al. (2019), McGregor et al. (2016), entre outros, que relatam que o presenteísmo pode impactar na capacidade de realizar tarefas simples, na perda de produtividade e no desempenho. Ao comparecer ao trabalho se sentindo doente, o trabalhador tem prejuízos tanto

para concretizar as atividades que lhe são designadas, no que se refere à quantidade do trabalho realizado, quanto para manter altos níveis de concentração, o que pode levar a consequências como erros, omissões, retrabalho, desperdício de insumos, dentre outros.

A análise de correlação indicou haver relação significativa entre as condições de saúde e as demais variáveis, sendo essa relação negativa para o presenteísmo ( $b=-,148$ ;  $p \leq 0,01$ ) e positiva para todos os fatores do PsyCap (autoeficácia:  $b=152$ ;  $p \leq 0,01$ ; otimismo:  $b=185$ ;  $p \leq 0,01$ ; esperança:  $b=165$ ;  $p \leq 0,01$ ; e resiliência:  $b=115$ ;  $p \leq 0,01$ ) e para o desempenho ( $b=153$ ;  $p \leq 0,01$ ). Na amostra deste estudo, 73% consideram seu estado de saúde bom ou muito bom, quando comparados a pessoas da mesma idade. As condições negativas de saúde aparecem na literatura como as principais causas da diminuição do desempenho devido ao presenteísmo, como apresentam os estudos de Dietz et al. (2020), Hemp (2004), Johns (2010), Lui e Johnston (2019), entre outros. Seja um acometimento agudo de saúde, como resfriado, amigdalite, alergia, contusão muscular, por exemplo, ou exaustão provocada por adoecimento crônico, advindo de problemas como diabetes, hipertensão, depressão, ansiedade, fibromialgia, *burnout*, entre outros, pode não exigir o afastamento imediato do trabalhador de seu posto de trabalho, mas reduz sua capacidade de realizar até as tarefas tidas como mais simples, quando a saúde não é vista como boa. Dessa forma, o trabalhador tende a se ausentar mais do trabalho para cuidar da própria saúde, tornando-se absenteísta e não presenteísta. Trabalhadores que consideram sua saúde frágil tendem a ter um desempenho reduzido.

O trabalhador que percebe que suas condições de saúde são boas demonstra mais confiança em si mesmo e acredita que pode se adaptar melhor às interpéries da vida laboral, pois supõe que terá recursos pessoais necessários para transpor um obstáculo, caso ele apareça, como Luthans (2002), Kim et al. (2017) e Luthans et al., (2019), por exemplo. Dedicar-se mais ao alcance de suas metas e percebe as adversidades como temporárias e transitórias, e se envolve mais na conclusão das atividades, demonstrando, portanto, maior desempenho.

Os dados corroboram com a literatura, que indica que as condições de saúde exercem influência direta no comportamento das pessoas, principalmente no que se refere ao presenteísmo (Dietz et al., 2020; Ferreira et al., 2019), desempenho (Menezes & Xavier, 2018; Paula & Queiroga, 2015) e PsyCap (Formiga et al., 2018).

A hipótese 2 considera que o presenteísmo está negativamente relacionado aos fatores do PsyCap: 2a) autoeficácia; 2b) otimismo; 2c) esperança; 2d) resiliência. A análise de correlação indicou haver relação significativa entre as variáveis, suportando as hipóteses ( $b = -.212, p \leq 0,001$ ;  $b = -.237, p \leq 0,001$ ;  $b = -.202, p \leq 0,001$ ;  $b = -.255, p \leq 0,001$ , respectivamente). A teoria do COP sugere que o PsyCap apresenta-se como um recursos pessoal e, como tal, preditor de saúde física e mental, bem como de bons níveis de produtividade e desempenho (Avey et al., 2011; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). O PsyCap também se relaciona negativamente com comportamentos indesejados e considerados contraproducentes, aos quais o presenteísmo se encaixa. Logo, é possível que, na presença do comportamento presenteísta, os recursos pessoais dos trabalhadores estejam em baixa devido ao desequilíbrio entre as demandas de trabalho e os recursos pessoais do trabalhador. O presenteísta tem comprometida sua capacidade de tomada de decisão, concentração, agilidade e vigor. E, mesmo encarando que o adoecimento não é tão significativo a ponto de exigir sua ausência, tem reduzido seu desempenho.

A hipótese 3 previa a interrelação entre autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Os resultados confirmaram a relação positiva entre autoeficácia e otimismo ( $b = 0,483, p \leq 0,001$ ); autoeficácia e esperança ( $b = 0,574, p \leq 0,001$ ); autoeficácia e resiliência ( $b = 0,557, p \leq 0,001$ ); otimismo e esperança ( $b = 0,730, p \leq 0,001$ ); otimismo e resiliência ( $b = 0,498, p \leq 0,001$ ); e esperança e resiliência ( $b = 0,447, p \leq 0,001$ ). Por se tratarem de recursos pessoais, as dimensões do PsyCap influenciam-se mutuamente. Logo, trabalhadores que têm altos índices de PsyCap interpretam os fatos positivamente em suas organizações e, caso suas

expectativas não sejam atendidas, seu compromisso com a organização será fortemente moldado por esperança e otimismo. Quando as organizações aumentam a exigência ou os trabalhadores consideram que sua organização necessita de trabalho adicional, a resiliência permite que tomem essas situações árduas como desafios que os encorajam a permanecer no trabalho, fortalecendo a confiança em si mesmos em direção à uma meta ou a um objetivo, e assim sucessivamente num processo de retroalimentação.

O capital psicológico também está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho em todos seus fatores: autoeficácia ( $b = 0,694$ ,  $p \leq 0,001$ ); otimismo ( $b = 0,412$ ,  $p \leq 0,001$ ); esperança ( $b = 0,520$ ,  $p \leq 0,001$ ) e resiliência ( $b = 0,375$ ,  $p \leq 0,001$ ), confirmando assim as hipóteses 4a, 4b, 4c e 4d. Esses resultados corroboram com os estudos de Avey et al. (2011), Alessandri et al. (2018), Carmona-Halty et al. (2019), entre outros, que indicam que o capital psicológico influencia positivamente no desempenho e o consideram um preditor de desempenho. Trabalhadores que relatam níveis mais altos de autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência têm mais fortalecido seus recursos pessoais e mais probabilidade de obterem níveis elevados de desempenho no trabalho, porque acreditam que conseguirão desempenhar bem as tarefas e se fortalecem tanto nos aspectos técnicos quanto comportamentais para isso. Esse dado também é corroborado pela teoria do COP, que estabelece como um dos critérios para que o construto seja incorporado ao seu domínio ter um impacto positivo, a nível individual, na performance relacionada com o trabalho.

A partir dos resultados alcançados, observa-se, neste estudo, que após a inserção dos fatores autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, num modelo de mediação quádrupla, a significância da relação entre presenteísmo e desempenho diminui (de  $b = -.16$ ;  $p = .000$ ,  $p \leq 0,001$ ; para  $b = -.06$ ;  $p = .000$ ,  $p \leq 0,001$ ); assim como o poder de explicação do modelo varia de  $R^2 = 0,06$  para  $R^2 = 0,51$  ( $\Delta R^2 = 0,45$ ). O poder explicativo do modelo aumentou, portanto, em 45% após a inserção dos mediadores, demonstrando a importância do PsyCap para o aumento

do desempenho, conforme previsto nos estudos de Alessandri et al. (2018), Kim et al. (2017), Luthans et al. (2015), Obeng et al. (2021), entre outros. Os resultados da Tabela 3 revelaram que o intervalo de confiança para algumas vias indiretas incluiu “0”, enquanto outras não, indicando que o capital psicológico mediou parcialmente a relação entre presenteísmo e desempenho. Esse dado apoia parcialmente a última hipótese (H5), que indica que o presenteísmo está associado ao desempenho dos trabalhadores por meio da autoeficácia, do otimismo, da esperança e da resiliência, indicando uma mediação parcial.

Tomados em conjunto, os resultados revelam que autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência são variáveis importantes para explicar a relação entre o presenteísmo e o desempenho. Contudo, o otimismo e a resiliência não exerceram influência direta sobre o desempenho, mas apenas quando o caminho passa pela autoeficácia e esperança (ver Tabela 2). Esse resultado contradiz os estudos de Carmona-Halty et al. (2019), Kim et al. (2017), Luthans et al. (2019), por exemplo, que indicam que todos os fatores do PsyCap impactam positivamente no desempenho.

O modelo hipotetizado permite demonstrar os diferentes caminhos pelos quais o presenteísmo pode impactar no desempenho, passando pelo capital psicológico em suas quatro dimensões, conforme demonstrado na Tabela 3. Foram testados 15 caminhos possíveis e, desses, somente três não se apresentaram como rotas possíveis. Ainda de acordo com os resultados dos efeitos indiretos, observa-se que os caminhos que passam pela autoeficácia são significativos, com exceção do caminho que inclui o otimismo. Nesse sentido, expectativas de eficácia determinam a quantidade de esforço que os trabalhadores irão despende e por quanto tempo irão persistir diante de obstáculos e experiências aversivas, como o caso de adoecimento físico ou mental. Quanto mais forte for a autoeficácia percebida, mais ativos serão os esforços e, conseqüentemente, maior a probabilidade de maior desempenho por parte do trabalhador. Esse resultado corrobora com os estudos de Kalla (2016), Pinto e Gagliardi (2017),

que afirmam que a autoeficácia apresenta-se como o comportamento de demonstrar confiança e agir conforme as exigências das demandas, independente do esforço diante de tarefas desafiadoras ou com obstáculos, resistindo, assim, ao estresse advindo dessa adaptação.

No que se refere ao impacto positivo da esperança na relação entre presenteísmo e desempenho, os resultados indicam que, quando esperançosas, as pessoas tendem a voltar seu foco para o alcance de seus objetivos e direcionar sua energia em direção às suas metas, lançando mão de múltiplas alternativas para conseguir alcançar seus objetivos, conforme afirmava Formiga et al. (2018). A esperança possui relação próxima a um estado emocional positivo ou motivacional, à capacidade dos trabalhadores de solucionar problemas e obter controle diante de situações estressantes, como pode ser considerada a presença no local de trabalho quando se está adoecido.

Tanto o fator autoeficácia, quanto a esperança refletem comportamentos orientados para o futuro e se relacionam com a autoestima, confiança, autopercepção de altas habilidades, o que proporciona melhor orientação para objetivos e tornam-se importantes mediadores na relação entre presenteísmo e desempenho. Infere-se, a partir desse resultado, que trabalhar se sentindo doente pode impactar positivamente no desempenho, a partir dos fatores autoeficácia e esperança do trabalhador. A falta de consenso sobre a importância do otimismo e a resiliência no desempenho alertam para necessidade de outros estudos que analisem esses fatores de forma específica.

Pode-se correlacionar esses resultados com os estudos de Gustafsson e Marklund (2011), que indicam que o presenteísmo pode prejudicar o desempenho tanto quanto a qualidade do serviço prestado, levando à exaustão emocional e ao *burnout* (Dietz et al. 2020). Os impactos negativos do presenteísmo no desempenho podem ser suprimidos ou extintos quando o trabalhador tem maior PsyCap, pois este lida melhor com os desafios advindos das relações



e demandas de trabalho, consegue enxergar melhor seus objetivos e tomar decisões de forma mais assertiva.

Cabe aos gestores desenvolver práticas organizacionais que favoreçam o desenvolvimento do PsyCap (como programas de treinamento e capacitações que envolvam o comportamento organizacional positivo ou o desenvolvimento de competências socioemocionais) e enfraqueçam os impactos de fatores organizacionais que contribuem para o presenteísmo nas organizações.

#### **4.6 Considerações finais**

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre presenteísmo e desempenho no trabalho, bem como o poder mediador do PsyCap nessa relação a partir de seus fatores (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência). Os resultados indicaram a existência de correlações significativas entre as variáveis elencadas, bem como a mediação parcial do capital psicológico na relação entre presenteísmo e desempenho.

À medida que o mundo contemporâneo compreende a importância do capital psicológico para as organizações de trabalho, a comunidade científica desenvolve estudos cada dia mais robustos sobre os impactos dos recursos pessoais para o desempenho no trabalho. O presenteísmo soma-se a essa equação de forma a fomentar a necessidade de lançar luz às condições de saúde do trabalhador e seu possível impacto tanto do capital psicológico, quanto no referido desempenho. Essa análise é ilustrada pelo alto poder de explicação do modelo, que foi de 51%, confirmando ainda a importância do modelo JD-R ao indicar que considerar os recursos que o trabalhador possui é sempre uma boa ideia.

O presente estudo contribui para a ciência à medida que lança luz ao fato de que a gestão organizacional deve considerar o capital psicológico, especificamente a autoeficácia e a esperança, ao investigar os níveis de presenteísmo de seus trabalhadores e planejar ações que desenvolvam recursos pessoais como confiança, autoestima, perseverança, e potencializem o

desempenho individual e coletivo. Para intervenção junto ao presenteísmo, é fundamental reconhecer o fenômeno e determinar causas e impactos para o indivíduo e a organização, além de criar estruturas que otimizem o bem-estar dos colaboradores e o desenvolvimento de comportamentos organizacionais positivos através de programas de atenção e educação à saúde dos trabalhadores, com a finalidade de auxiliá-los na aquisição e no desenvolvimento de capital psicológico positivo, encontrando soluções para as questões que os afligem.

A amostra de trabalhadores representa uma limitação, apontando para necessidade de novas pesquisas com amostras diversas, a fim de verificar a possibilidade de reaplicação dos resultados. No seguimento desta suposição empírica, novos estudos deverão ser desenvolvidos tendo em conta um rigor metodológico que ultrapasse as limitações desta investigação. Recomenda-se, numa abordagem futura, o desenvolvimento de pesquisas experimentais e longitudinais para melhor compreensão da relação presenteísmo, desempenho e capital psicológico e as demais variáveis estudadas que possam, assim, trazer importantes contribuições que complementem este estudo.

## 5. Estudo 5 - Presenteísmo no trabalho: o que muda com a pandemia da COVID-19?

### Resumo

O presenteísmo refere-se ao comportamento de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente. O objetivo deste estudo é analisar a flutuação do presenteísmo numa mesma amostra de participantes, em três momentos distintos (T1, T2 e T3), sendo as duas primeiras coletas feitas antes da pandemia da covid-19 e a terceira durante. A amostra foi composta por 135 trabalhadores, de ambos os sexos, maiores de 18 anos, que desempenham atividade profissional há mais de um ano. A análise de dados em painel foi utilizada para estimar os níveis de presenteísmo nesses três momentos, considerando o contexto social da pesquisa e a constância da combinação de dados em séries temporais. Os resultados indicam que as flutuações do presenteísmo sofrem influência de variáveis, como sexo, idade, tempo de serviço, tipo de organização, grau de instrução e estado de saúde. Os índices de presenteísmo foram acentuados no contexto da pandemia da covid-19, demonstrando que o fenômeno é influenciado não somente pelas condições de saúde, mas também pelo contexto.

**Palavras-chave:** presenteísmo, pandemia da covid-19, estudo longitudinal.

## 5. Study 5 - Presentism at work: what changes with the COVID-19 pandemic?

**Abstract:** Presenteeism refers to the behavior of going to work even when feeling sick. The aim of this study is to analyze the fluctuation of presenteeism in the same sample of participants, at three different times, with the first two waves of the collection being made before the covid-19 pandemic and the third after. The sample consisted of 135 workers of both sexes, over 18 years old, who have been working for more than a year. Panel data analysis was used to estimate the levels of presenteeism at three different times, considering the social context of the research and the constancy of the combination of data in time series. The results indicate that the fluctuations of presenteeism are influenced by variables such as sex, age, length of service, type of organization, education level and health status. The presenteeism rates were accentuated in the context of the covid-19, pandemic, demonstrating that the phenomenon is influenced not only by health conditions, but also by the context.

Keywords: presenteeism, fluctuation, pandemic, covid-19, longitudinal.

## **5. Estudio 5 - Presentismo en el trabajo: qué cambia con la pandemia de COVID-19? Un estudio longitudinal.**

**Resumen:** El presentismo se refiere al comportamiento de ir a trabajar incluso cuando se siente enfermo. El objetivo de este estudio es analizar la fluctuación del presentismo en la misma muestra de participantes, en tres momentos diferentes, siendo las dos primeras oleadas de recogida realizadas antes de la pandemia de COVID-19 y la tercera después. La muestra estaba compuesta por 135 trabajadores de ambos sexos, mayores de 18 años, que llevan más de un año trabajando. Se utilizó el análisis de datos de panel para estimar los niveles de presentismo en tres momentos distintos, teniendo en cuenta el contexto social de la investigación y la constancia de la combinación de datos en las series temporales. Los resultados indican que las fluctuaciones del presentismo están influidas por variables como el sexo, la edad, la duración de servicio, el tipo de organización, el nivel de educación y el estado de salud. Las índices de presentismo se acentuaron en el contexto de la pandemia de covid-19, lo que demuestra que el fenómeno está influido no sólo por las condiciones de salud, sino también por el contexto.

Palabras clave: presentismo, fluctuación, pandemia, covid-19, longitudinal.

## 5.1 Introdução

O desenvolvimento de práticas gerenciais e organizacionais que aumentam a produtividade e potencializam o desempenho dos trabalhadores aparecem, na literatura, como uma grande preocupação das organizações nos tempos atuais. Atentas a essa necessidade, muitas empresas estão concentrando suas energias no desenvolvimento de estratégias para que o trabalhador não falte, ou seja, não se torne absenteísta e permaneça no trabalho a fim de produzir e realizar entregas de qualidade. Essas ações, contudo, nem sempre surtem os efeitos desejados, uma vez que podem acabar se tornando uma pressão para que o funcionário compareça no ambiente laboral, mesmo quando está adoecido.

O presenteísmo refere-se ao comportamento do trabalhador de comparecer ao trabalho sentindo-se doente (Chaturved & Bansal, 2020; Hansen & Andersen, 2008; Johns, 2010). Tanto o absenteísmo quanto o presenteísmo podem levar a perdas financeiras e de produtividade, e prejudicar o desempenho organizacional (Demerouti et al., 2009; Johns, 2010). Esse fenômeno despertou interesse da comunidade acadêmica, principalmente após a década de 1990, a partir de três principais correntes de estudo: a primeira baseada na saúde ocupacional e no fator de segurança relacionado à cultura; a segunda com interesse nos impactos do presenteísmo na produtividade, no desempenho e nos negócios; e a terceira impulsionada, principalmente, pelo interesse nos custos do presenteísmo e seus impactos econômicos (Lohaus & Habermann, 2019; Mazzetti et al., 2019). As três linhas de investigação são legítimas e consideram o caráter preditor das condições de saúde sob o comportamento presenteísta.

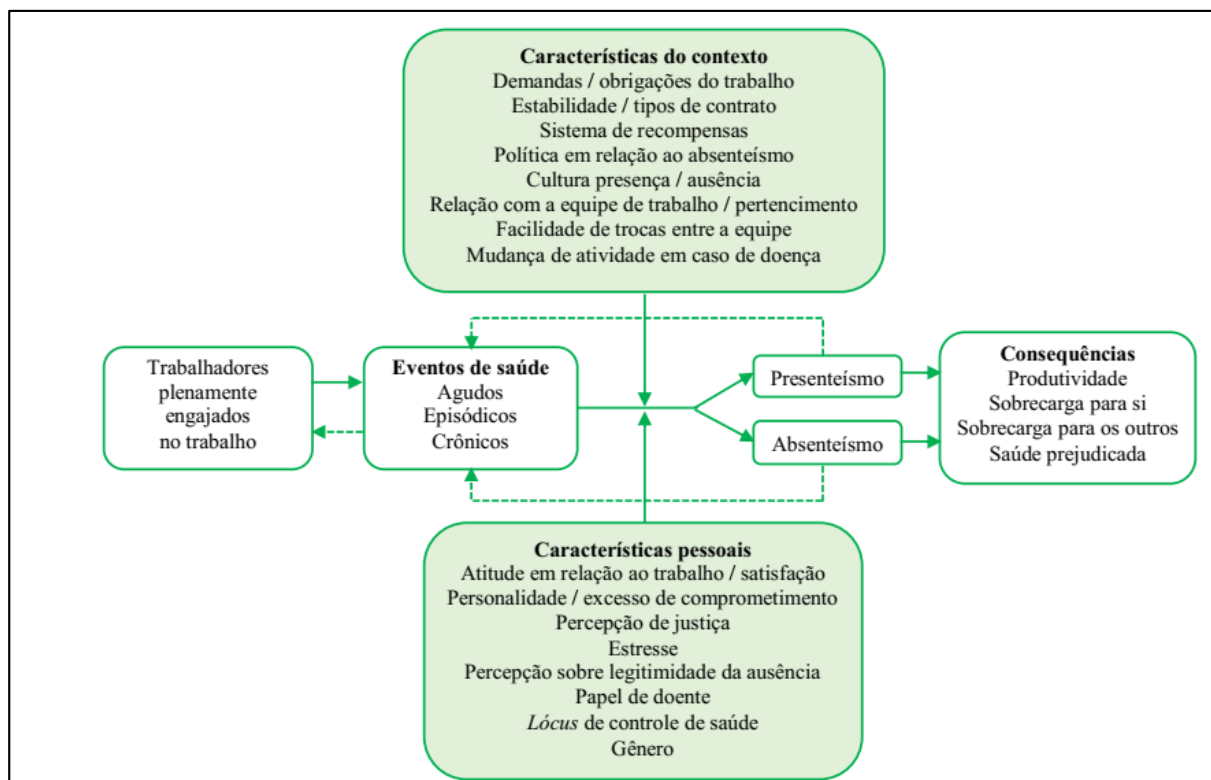
Para tratar desta temática, um modelo teórico foi desenvolvido por Johns (2010), a fim de melhor explicar as possíveis causas de presenteísmo e absenteísmo, e sua relação com os efeitos cumulativos individuais. O modelo representado na Figura 1 demonstra que, independentemente de o trabalhador estar bem integrado ou até mesmo “plenamente engajado”, ou seja, envolvido com suas atividades laborais e manifestando vigor na execução

das mesmas, poderá ser acometido por algum evento de saúde em determinado momento de sua vida. Esse acometimento poderá ser agudo (por exemplo, uma gripe), episódico (no caso de uma enxaqueca) ou crônico (tal como o início do diabetes) (Johns, 2010; McGregor et al., 2016). A natureza do evento de saúde determinará, em certa medida, se o absenteísmo ou o presenteísmo se seguirão.

É comum que trabalhadores compareçam ao trabalho mesmo quando queixosos, por exemplo, de dores crônicas, cefaleias, doenças muscoesqueléticas, alergias, entre outras, para se manterem no emprego (Johns, 2010). A percepção do indivíduo sobre seu estado de saúde, no entanto, tem um papel importante no presenteísmo, uma vez que determina sua decisão de se afastar do trabalho, devido ao problema de saúde (absenteísmo), ou continuar trabalhando, apesar de estar doente, com algum sinal ou sintoma de adoecimento (presenteísmo) (Grigore, 2020).

**Figura 1**

*Modelo dinâmico do presenteísmo*



Nota: Johns (2010).

O presenteísmo tem seus determinantes e condicionantes relacionados aos aspectos psicossociais do trabalho (Lohaus & Habermann, 2019). E o trabalhador pode se tornar presenteísta por fatores pessoais e relacionados ao trabalho (organizacionais e estruturais). No nível pessoal, observa-se ausência do sentimento de pertencimento ou aceitação (Chaturved & Bansal, 2020); altos níveis de comprometimento (Almeida & Martins, 2017); receio de não ser considerado eficiente ou compromissados com o trabalho e a preocupação com colegas (Paschoalin, 2012; ); senso de responsabilidade (Shan et al., 2021). O presenteísmo também está intimamente relacionado ao estresse no trabalho (Chaturved & Bansal, 2020), à satisfação dos trabalhadores (Grigore, 2020), e a elevados índices de consiosidade (Bierla et al., 2013), fatores pessoais importantes para que o trabalhador se sinta pressionado a ir trabalhar mesmo se sentindo doente.

A consciência é um importante traço psicológico que descreve a propensão individual a ter autorregulação, responsabilidade perante os outros, ser trabalhador, ordeiro e obediente às regras. Estudos anteriores mostram que trabalhadores altamente responsáveis têm mais probabilidade de serem presenteístas (Bierla et al., 2013). Portanto, acometimentos de saúde física ou mental não os impedem de concluir suas atividades no trabalho. Além disso, indivíduos altamente consiosos tendem a pensar mais como suas ausências poderão impactar negativamente nos processos organizacionais e em seus colegas de trabalho. Esses acreditam, por exemplo, que sua ausência pode prejudicar sua imagem com líderes e resultar em dificuldades no agendamento de turnos de trabalho, para gestores e a organização, como mencionado anteriormente (Shan et al., 2021).

A consiosidade tem relação estreita com um fenômeno denominado “o paradoxo da autonomia”, que descreve que um alto grau de autonomia e flexibilidade no trabalho é frequentemente acompanhado de uma intensificação nas demandas de trabalho e nas horas



trabalhadas, o que, por sua vez, leva a mais controle organizacional na vida dos trabalhadores. Tal fenômeno é especialmente observado quando trabalhadores tentam compensar o trabalho extra realizado por seus colegas diante de uma ausência anterior (Steidelmüller et al., 2020).

Culturas sociais mais coletivistas como as do Ocidente, por exemplo, também são mais propensas a exibir presenteísmo (Garczynski et al., 2013). Cooperação e interdependência laboral levam a uma proteção mútua que, por sua vez, faz com que o trabalhador evite sobrecarregar seus colegas com sua ausência, principalmente quando o número de colaboradores é restrito, há escalas de trabalho ou turnos (Hansen & Andersen, 2008). Assim, o trabalhador prefere comparecer, mesmo não gozando de suas plenas capacidades, a ter que obrigar seu colega a trabalhar em dobro. Quando o trabalhador desempenha atividades repetitivas que não requerem muito esforço ou envolvimento, ou o trabalhador imagina que seu esforço não é relevante, tende a se ausentar do trabalho e não empregar esforço para comparecer (Grigore, 2020).

A situação financeira também se apresenta como uma circunstância pessoal, pois pode fazer com que o trabalhador não se ausente, pelo receio de perder uma possível gratificação por assiduidade. Fato esse que atesta que algumas práticas organizacionais acabam motivando o presenteísmo por causa do incentivo financeiro (Aronsson & Andersen, 2008). Quando não há políticas de gratificação por assiduidade ou os trabalhadores sentem que não são recompensados de acordo com sua experiência ou habilidade, eles tendem a se ausentar como forma de compensação ou justiça (Grigore, 2020).

No que se refere aos aspectos do trabalho, o comportamento dos gestores e o estilo de liderança também aparecem como um importante precursor do presenteísmo na literatura (Dew et al., 2005; Dietz et al., 2020). Em organizações onde há cobrança por agilidade e produtividade na execução das atividades, a competitividade é valorizada (Lohaus & Habermann, 2019), a possibilidade de substituição é baixa ou as demandas muito elevadas

podem fazer com que os trabalhadores se sintam pressionados a comparecer no ambiente laboral mesmo quando adoecidos (Schaufeli et al., 2009; Yang et al., 2019).

Em tempos economicamente difíceis, o presenteísmo se faz ainda mais presente (Hemp, 2004). A insegurança, o desemprego, a necessidade de progressão na carreira e as pressões financeiras contribuem para seu aparecimento. Quando a organização passa por uma reestruturação que implica diminuição do quadro de trabalhadores, por exemplo, mesmo sob maiores demandas advindas da escassez da força de trabalho, o medo de perder o emprego reduz o absenteísmo e aumenta o presenteísmo (Flores-Sandí, 2006). Mesmo estando com a saúde comprometida, o trabalhador continua comparecendo ao trabalho, o que afeta tanto seus talentos e sua capacidade individual, quanto o desempenho da organização (Chaturved & Bansal, 2020).

No que diz respeito à prevalência, existem indícios empíricos de que ocupações destinadas ao cuidado (como médicos e enfermeiros) e ao ensino (como professores e cuidadores) são mais propensas ao presenteísmo (Johns, 2010; Kinman, 2019). Porto et al. (2013) identificaram que 60% dos professores foram trabalhar se sentindo doentes (Pérez-Nebra et al., 2020). Enfermeiros têm quatro vezes mais chances de comparecerem ao trabalho se sentindo doentes do que outros profissionais da saúde e do serviço social (Aronsson et al., 2000).

Um estudo realizado em um hospital na China identificou que 94% dos enfermeiros chefes foram presenteístas, e 82% de seus subordinados também foram trabalhar se sentindo doentes. Já no estudo realizado por Shan et al. (2021), o presenteísmo aumentou significativamente com o acréscimo da idade e da estabilidade, e foi ainda mais prevalente nos trabalhadores casados, quando comparados aos solteiros. Também indicou que a produtividade dos presenteístas diminuiu para 93% dos trabalhadores (apesar de continuarem ativos), e a redução média da eficiência foi de 21%.

Profissionais mais jovens podem apresentar maior presenteísmo, conforme demonstra os estudos de Yang et al. (2018). Mas isso não é consenso na literatura, uma vez que o aumento da idade e da estabilidade podem pressupor uma percepção mais clara da responsabilidade profissional, um forte senso de lealdade para com sua organização e uma conexão mais próxima entre autoidentidade individual e identidade organizacional, que leva o trabalhador ao presenteísmo. Uma vez ausente do trabalho, o senso de responsabilidade aumentará, o que explica logicamente porque as pessoas com idade mais avançada optam por trabalhar em vez de pedir licença médica quando não se sentem bem (Shan et al., 2021).

No que se refere à variável sexo, estudos mostram que o presenteísmo é mais prevalente no sexo feminino quando comparado ao masculino (Aronsson & Gustafsson, 2005; Chaturved & Bansal, 2020; Martinez & Ferreira, 2012; Sendén et al., 2016). Shan et al. (2021), por exemplo, verificou que médicas relataram mais presenteísmo por doença do que médicos. Outro estudo comparatório entre profissionais brasileiros, portugueses e espanhóis relevou que os participantes do sexo masculino apresentaram valores mais baixos de presenteísmo quando comparados ao sexo feminino (Mosteiro-Díaz et al., 2020).

Trabalhadores com escolaridade de nível superior também tendem a se ausentar mais do trabalho, uma vez que costumam não aceitar a rotina e a falta de autonomia, sendo menos presenteístas (Grigore, 2020). Em profissões com alto grau de satisfação profissional, alta carga de responsabilidade e status elevado, bem como em caso de crises econômicas e ameaças de desemprego, há uma tendência maior para que os trabalhadores busquem não faltar ao trabalho mesmo doentes (Yaphe, 2015).

A metodologia observada na maioria dos estudos encontrados na literatura científica sobre o presenteísmo foi a transversal (Demerouti et al., 2009; Yuan et al., 2014). Apesar de apresentar vantagens relacionadas ao número da amostra, à rapidez e ao custo, esse método tem como desvantagens a impossibilidade de estabelecer relações de causalidade e associações

gerais. De modo distinto, o estudo aqui proposto tem como objetivo avaliar a flutuação do presenteísmo em três momentos diferentes, com a mesma amostra de trabalhadores, a partir de uma metodologia longitudinal, em três tempos (T1, T2 e T3), considerando o contexto de pesquisa e a constância da combinação de dados em séries temporais, evidenciando que o ambiente influencia no comportamento do trabalhador de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente.

## **5.2 O presenteísmo e a pandemia da covid-19**

A primeira e a segunda coleta de dados ocorreram em meados do ano de 2019. A terceira coleta, realizada de maio a junho de 2020, aconteceu no momento atípico da pandemia. O vírus SARS-COV2 foi descoberto na China em dezembro de 2019, em aproximadamente três meses, espalhou-se pelo mundo, originou a pandemia e chegou ao Brasil no início de 2020. Os impactos causados se refletiram (e ainda refletem) no bem-estar de toda população, que se viu diante da perda de milhares de vidas, do medo do contágio pelo vírus e da insegurança perante uma realidade nunca antes presenciada.

A crise instaurada pela pandemia não é, contudo, apenas sanitária. Trata-se de um fato social, uma vez que gera consequências em todas as esferas da vida, impacta todas as pessoas (contaminadas ou não), envolve instituições, problematiza valores e repercute nos planos político, econômico, cultural, religioso e, sobretudo, no mundo do trabalho (Ferreira & Falcão, 2020). Especificamente para as organizações, a incerteza do momento trouxe o desafio de manter o comprometimento, a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, que naturalmente se sentem inseguros em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais.

A pandemia exigiu ainda que gestores se adaptassem a novos meios de atender às exigências, assim como às novas formas de trabalho (Lizote et al., 2020), desenvolvendo estratégias para evitar o absenteísmo e o presenteísmo (Grigore, 2020). A adaptação a esta nova

conjuntura está pautada, principalmente, em duas perspectivas: a primeira, relacionada à preocupação da contenção da covid-19 e à adoção de medidas de distanciamento social; e a segunda, voltada à preocupação com os impactos econômicos e a uma possível recessão global, principalmente em países com economia fragilizada (Contractor, 2020).

A necessidade de distanciamento social como medida paliativa para evitar uma propagação ainda maior do vírus fez com que muitas empresas adotassem o regime de teletrabalho, também chamado de trabalho remoto ou home office. O teletrabalho tornou-se um importante instrumento na proteção e contenção da pandemia (Steidelmüller et al., 2020), porém, apesar de reduzir o risco de contágio, impacta significativamente na possibilidade de esgotamento físico e mental (Muniz, 2020). Trabalhadores em teletrabalho podem apresentar ainda ansiedade e estresse, que rebaixam o foco nas tarefas, a produtividade e a qualidade do trabalho, acentuando o fenômeno do presenteísmo (Grigore, 2020).

Um estudo realizado por Steidelmüller et al. (2020) identificou que o teletrabalho domiciliar compromete o gerenciamento das demandas de trabalho, que se apresentam mais adversas que o rotineiro, o que aumenta os riscos para a saúde e impede a recuperação do trabalho. Dessa forma, o teletrabalho está positivamente relacionado ao presenteísmo.

Para muitas organizações, a pandemia também trouxe a necessidade de redução do quadro de colaboradores, bem como a suspensão de contratos de trabalho ou diminuição da carga horária, reforçando a ideia de que, em tempos economicamente difíceis, o presenteísmo é acentuado. Desse modo, aqueles que permaneceram em seus empregos identificaram imperativos financeiros que os motivaram a trabalhar, apesar de não estarem bem (Eisen, 2020). Este pode ser o caso, por exemplo, de trabalhadores que contraíram o coronavírus e ainda não se recuperaram completamente. Algumas pessoas apresentam dificuldades com as atividades diárias ao experimentarem sintomas como fadiga crônica, fraqueza e dificuldades cognitivas persistentes, mesmo vários meses após o contágio (Kinman & Grant, 2020).

A necessidade de redução de custos durante a pandemia acendeu o alerta sobre o não comparecimento, mesmo para tratamento de saúde, sob o risco de perder o emprego devido à pandemia. Diante da expectativa do aumento do desemprego (Kinman & Grant, 2020), a quantidade de faltas diminuiu. Mesmo as razões para faltar ao trabalho sendo genuínas, os funcionários passaram a pensar duas vezes antes de se ausentarem (Wainwright, 2020).

Outro estudo, realizado por Grigore (2020), identificou que, durante a pandemia, 78% dos trabalhadores entrevistados se sentiram muito mais estressados que o normal, sem diferença significativa entre as faixas etárias; 73% tiveram dificuldades com foco na execução de tarefas; 72% apresentaram dificuldade em cumprir prazos devido a problemas pessoais ou familiares. De acordo com os dados obtidos, a pandemia favoreceu o surgimento do presenteísmo on-line, que indica o comportamento do trabalhador conectado à plataforma de trabalho, porém com dificuldades de concentração e ao mesmo tempo com necessidade de resolver problemas pessoais ou desempenhar tarefas familiares (como auxiliar uma criança na atividade escolar ou cuidar de uma pessoa idosa, por exemplo).

É possível que a alta pressão por boas condições de saúde resultante da atual crise da covid-19 influencie no fenômeno do presenteísmo dos profissionais de saúde que trabalham em más condições (Mosteiro-Díaz et al., 2021). Assim, variáveis específicas que justifiquem o presenteísmo desses profissionais devem ser incluídas em futuras investigações (Grimani et al., 2019).

Ainda de acordo com o estudo realizado por Grigore (2020), ao comparar o presenteísmo e o absenteísmo durante a pandemia, tem-se que o presenteísmo causado por problemas de saúde (no caso deste estudo, o medo de infecção pelo coronavírus) tem efeito significativamente maior nas organizações de trabalho, em detrimento do absenteísmo. O presenteísmo ainda ocorre porque os empregadores, muitas vezes, não reconhecem os sinais

de depressão, ansiedade ou subestimam o impacto desses adoecimentos no cumprimento das responsabilidades do trabalho.

### **5.3 Método**

Considerando-se os objetivos propostos, o enfoque metodológico utilizado foi de uma pesquisa do tipo quantitativo, com delineamento longitudinal e prospectivo, ou seja, os trabalhadores foram examinados em três momentos (T1, T2 e T3), utilizando-se os mesmos instrumentos, conforme descrito a seguir.

#### **5.3.1 Procedimentos e participantes**

As coletas ocorreram por meio de um questionário on-line, administrado pela plataforma *Google Forms* e divulgado nas redes sociais das pesquisadoras e de seus parceiros, e os participantes responderam-no diretamente na plataforma. O mesmo continha o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e atendeu a todos os critérios éticos estabelecidos na Resolução do Conselho Nacional de Saúde n. 510/2016, com aprovação do Comitê de Ética da PUC-GO, por meio do Parecer n. 3.291.806.

A coleta de dados foi realizada em três momentos distintos. A primeira coleta (T1) ocorreu no período de maio a julho de 2019 e obteve retorno de 572 participantes. A segunda coleta (T2) foi realizada após seis meses, entre os meses de dezembro de 2019 e janeiro de 2020, e contou com 271 respostas. Após cinco meses, procedeu-se à terceira coleta (T3), nos meses de maio e julho de 2020, com retorno de 147 respostas. Ao combinar as respostas das três etapas, excluiu-se os participantes que não estavam mais inseridos no mercado de trabalho formal ou informal, chegando a amostra final de 135 participantes de ambos os sexos, maiores de 18 anos, com no mínimo um ano de trabalho e que estivessem inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa. Dentre os participantes, 74% são do sexo feminino, 46% possuem pós-graduação e 64% são casados. A maioria está inserida no mercado de trabalho há mais de 15 anos (55%) e no emprego atual entre seis e dez anos (38,5%). A

média de idade dos participantes é de 38,8 anos (DP 10,1). Dos participantes, 69% consideram seu estado de saúde bom ou muito bom, comparado às pessoas da mesma idade; 72% passaram a desempenhar atividade remota após o início da pandemia da COVID-19. 67,5% relataram ter comparecido ao trabalho mesmo se sentindo doentes e algum momento nos 30 dias que antecederam o momento da pesquisa.

### 5.3.2 Instrumentos

**5.3.2.1 Presenteísmo.** O presenteísmo foi medido através dos seis itens da Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6), versão adaptada e validada para o Brasil por Paschoalin et al. (2013). Os itens são distribuídos em dois fatores: Trabalho Completado (TC) e Distração Evitada (DE), e obtém *alfa* de Cronbach igual a 0.68, 0.65 e 0.60 nos tempos 1, 2 e 3, respectivamente. Um exemplo de item é: “devido à minha condição de saúde, foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho”.

**5.3.2.2 Variáveis sociodemográficas.** Foram elaboradas perguntas que contribuíram para caracterização dos participantes deste estudo, como variáveis pessoais (sexo, idade, estado civil, escolaridade etc.) e variáveis laborais (tempo de inserção no mercado de trabalho e tipo de organização), indicados por medida intervalar. O impacto da covid-19 foi mensurado a partir de uma escala de três itens, desenvolvida para este estudo, que indicavam a percepção do impacto da pandemia na saúde física, mental e na vida de forma geral, mostrados por uma escala tipo *Likert* de 1 a 5, onde 1 se refere a “nenhum impacto” e 5 a “muito impacto”, com coeficiente *alfa* de Cronbach igual a 0.66.

### 5.3.3 Análise de dados

Os dados coletados foram analisados através do *software* estatístico SPSS, versão 22.0, AMOS 21.0. Primeiramente, realizou-se a análise exploratória dos itens para verificar se eles se estruturavam de acordo com a escala original nas três etapas. Após esse processo, analisou-



se a validade discriminante da medida através da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), *AMOS* 22 (Provan et al., 2017).

Para AFC, considerou-se os seguintes indicadores: o valor do qui-quadrado, a razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade (Watkins, 1989), *Comparative Fit Index* (CFI) (Bentler, 1988; Kline, 1994), *Goodness of Fit Index* (GFI) (McDonald & Ho, 2002) e Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA) (Browne & Cudeck, 1993). Considerou-se os valores adequados quando  $\chi^2$  não fora significativo, indicando que não existiu diferença entre a estrutura teórica que subjaz aos dados analisados (Byrne, 2010). Além disso, levou-se em conta a razão de  $\chi^2$  /gl inferior a 3, CFI e GFI com coeficientes iguais ou maiores que 0,90 e valores de RMSEA inferiores a 0,10 (Lee et al., 2018).

Com intuito de analisar o delineamento de medidas repetidas, utilizou-se o método *Painel data*, ou dados em painel, método estatístico utilizado para designar informações de várias unidades amostrais individuais ou organizacionais, acompanhadas, em geral, ao longo do tempo (Dormann & Griffin, 2015), considerando o contexto de pesquisa e a constância da combinação de dados em séries temporais. A princípio, optou-se pelo recurso do Modelo Linear Geral, levando-se em consideração uma execução da análise de variância (ANOVA) da amostra repetida, técnica estatística utilizada quando pessoas, condições e escalas são as mesmas na pesquisa, em tempos diferentes (Field, 2013). Em seguida testou-se as variâncias das médias e do desvio padrão entre o presenteísmo, nos tempos T1, T2 e T3, com as variáveis sexo, tempo de trabalho, tipo de organização, estado civil e condições de saúde.

#### **5.4 Resultados**

A validade discriminante da medida, observada através da Análise Fatorial Confirmatória, indicou que o modelo com os dois fatores incluídos (TC e DE) do presenteísmo do T1, T2 e T3 ofereceu subsídios concernentes às adequações dos modelos, demonstrando os bons ajustes conforme as recomendações de Lee et al. (2018). Os resultados indicam que a

medida de presenteísmo se ajusta com bons índices nas três amostras de medidas repetidas, conforme demonstrado na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Análise Fatorial Confirmatória da escala de presenteísmo*

Modelos	N	$\chi^2$ /gl	CFI	GFI	RMSEA
T1	135	3,21	.948	.943	.13
T2	135	1.82	.978	.957	.08
T3	135	1.29	.983	.977	.05

*Nota:* Elaborada pela autora.

Para identificar se o presenteísmo variou ao longo do tempo, foi analisado o delineamento de medidas repetidas, bem como a estatística descritiva que apresenta as variáveis, as médias e os desvios-padrão de cada etapa. Os resultados indicaram que as variáveis se alocaram na ordem correta, as diferenças entre as médias de T1 para T2 tiveram acréscimo de 0,02, em T2, e para T3 houve acréscimo de 0,12. Logo, houve uma oscilação de T1 para T3 de 0,14, demonstrando que T3 contribuiu para flutuação do nível de presenteísmo, conforme o contexto de pesquisa já evidenciava.

A fim de testar os valores de esfericidade e suas possibilidades de correção, considerou-se o Teste de Mauchly, que avalia a igualdade da diferença das variâncias entre diferentes tempos ou condições. Contudo, o valor de significância de 0,20 foi menor que 0,5, aceitando que as variâncias das diferenças entre os níveis são significativamente diferentes, violando a  $H_0$  e confirmando a  $H_1$ , que não existe esfericidade. Portanto, considerou-se, ainda, a correção aplicada ao grau de liberdade, que serviu para determinar a razão F. Assim, como o modelo (3-1) teve o limite inferior de 0,500, a correção de Greenhouse-Geiser demonstrou aproximação do limite mais baixo (0,977) e representou um desvio substancial de esfericidade (Field, 2013).

A estatística entre os participantes representa a razão entre a variância sistemática e a variância não sistemática, ou seja, o valor de F é comparado com o valor crítico entre 1 e 135 graus de liberdade. Então, a ANOVA principal demonstrou diferença significativa  $F_{(135)} =$

4606,38,  $p < 0,001$ , entre T1, T2 e T3, da pesquisa entre os participantes. Os resultados demonstram que existem diferenças entre os níveis de presenteísmo com os mesmos trabalhadores, em três etapas diferentes, considerado o tempo e o contexto de pesquisa. Assim posto, a Tabela 2 e a Figura 2 ilustram a evidência das diferenças entre as médias nos tempos pesquisados.

**Tabela 2**

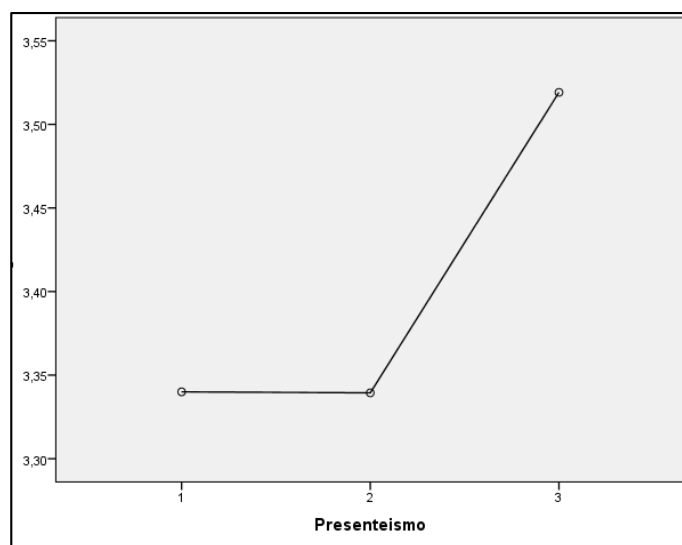
*Médias, desvio-padrão e teste estatístico*

Variável	T1	T2	T3	F	P≤
Presenteísmo	3,31 <sup>a</sup> (.79)	3,33 <sup>a</sup> (.78)	3,45 <sup>a</sup> (.73)	4606,382	0,001

*Nota:* As médias que compartilham o mesmo sobrescrito apresentam diferenças significativas. Elaborada pela autora.

**Figura 2**

*Diagrama dos níveis de presenteísmo nos três tempos*



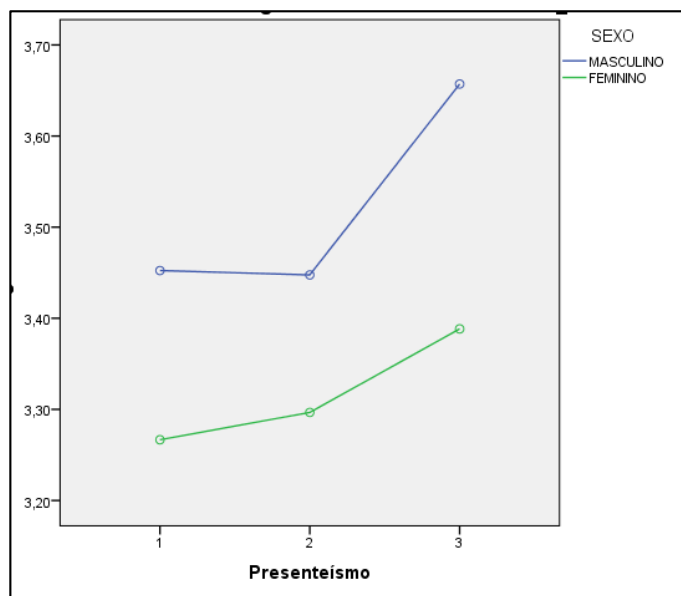
*Nota:* Elaborada pela autora.

A análise de variação do presenteísmo, junto a variáveis sociodemográficas e organizacionais, relativamente à média do presenteísmo entre gêneros, tiveram como resultados para o sexo masculino T1 = 3,45, DP = .78; T2 = 3,44, DP = .82; T3 = 3,65, DP = .62; e para o sexo feminino T1 = 3,26, DP = .79; T2 = 3,29 DP = .76; T3 = 3,38, DP = .75. A Figura 3 ilustra que os valores do sexo masculino são maiores nos três tempos, e ambos os

sexos apresentaram acréscimos significativos de T1 para T3, sendo a variação para o sexo masculino de 0,20 e para o feminino de 0,12. A ANOVA principal indicou diferenças significativas entre as variáveis de  $F(135) = 3701,79, p < 0,001$ .

### Figura 3

*Flutuação dos níveis de presenteísmo de acordo com o sexo*



*Nota:* Elaborada pela autora.

No que se refere ao estado civil, trabalhadores solteiros ( $T1 = 3,49$ ;  $DP = 0,85$ ;  $T2 = 3,17$ ;  $DP = 0,82$ ;  $T = 3,31$ ;  $DP = 0,67$ ) e aqueles que indicaram a opção “outros” em estado civil ( $T1 = 3,33$ ;  $DP = n.s.$ ;  $T2 = 2,83$ ;  $DP = n.s.$ ;  $T = 3,16$ ;  $DP = n.s.$ ) apresentaram flutuação do presenteísmo que reduziu inicialmente do T1 para T2, porém ascendeu em T3. Os divorciados/separados ( $T1 = 3,24$ ;  $DP = 0,09$ ;  $T2 = 3,44$ ;  $DP = 0,54$ ;  $T = 3,37$ ;  $DP = 0,76$ ) e viúvos ( $T1 = 3,25$ ;  $DP = 0,35$ ;  $T2 = 3,50$ ;  $DP = 0,47$ ;  $T = 3,00$ ;  $DP = 0,00$ ) apresentaram um acréscimo do presenteísmo do T1 para T2, declinando do T2 para T3. Já para a amostra representada pelos casados/amasiados, a flutuação do presenteísmo foi constantemente ascendente com o passar do tempo, variando de  $T1 = 3,25$ ,  $DP = 0,74$ ; para  $T2 = 3,39$ ;  $DP = 0,79$  e  $T3 = 3,54$ ;  $DP = 0,75$ , indicando uma variação de 0,29 do T1 para T3, conforme demonstram a Tabela 3 e a Figura 4. A ANOVA principal indicou diferenças significativas

entre as variáveis de  $F(135) = 479.53$ ,  $p < 0,001$ .

**Tabela 3**

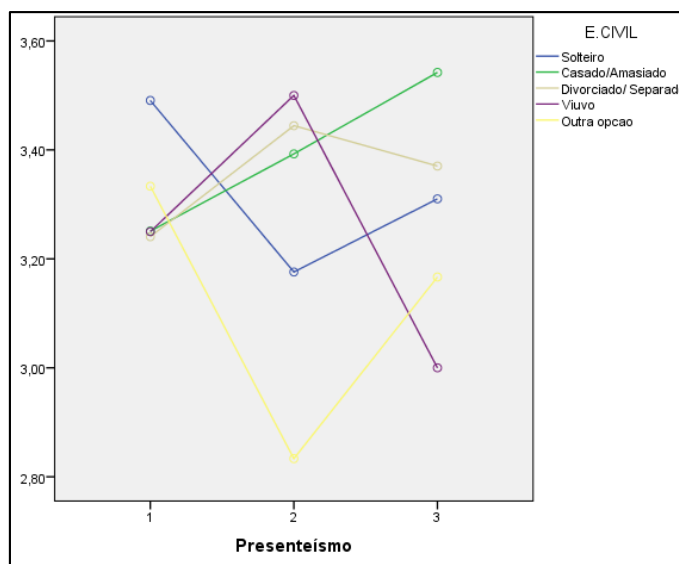
*Flutuação do presenteísmo de acordo com o estado civil*

Estado civil	T1		T2		T3	
	Med	DP	Med	DP	Med	DP
Solteiro	3,49	0,85	3,17	0,82	3,31	0,67
Casado/amasiado	3,25	0,74	3,39	0,79	3,54	0,75
Divorciado/separado	3,24	1,09	3,44	0,54	3,37	0,76
Viúvo	3,25	0,35	3,50	0,47	3,00	0,00
Outros	3,33	--	2,83	--	3,16	--
Total						

*Nota:* Elaborada pela autora.

**Figura 4**

*Flutuação do presenteísmo de acordo com o estado civil*



*Nota:* Elaborada pela autora.

A Tabela 4 demonstra a flutuação do presenteísmo quando relacionado ao tempo de serviço e indica que aqueles que têm menos de um ano de trabalho apresentam níveis mais baixos de presenteísmo (T1 = 3,42, DP = 0,83; T2 = 3,65, DP = 0,73; e T3 = 3,50, DP = 0,79), também demonstrado na Figura 5. A ANOVA principal indicou diferenças significativas entre as variáveis de  $F(135) = 844,77$ ,  $p < 0,001$ .

**Tabela 4**

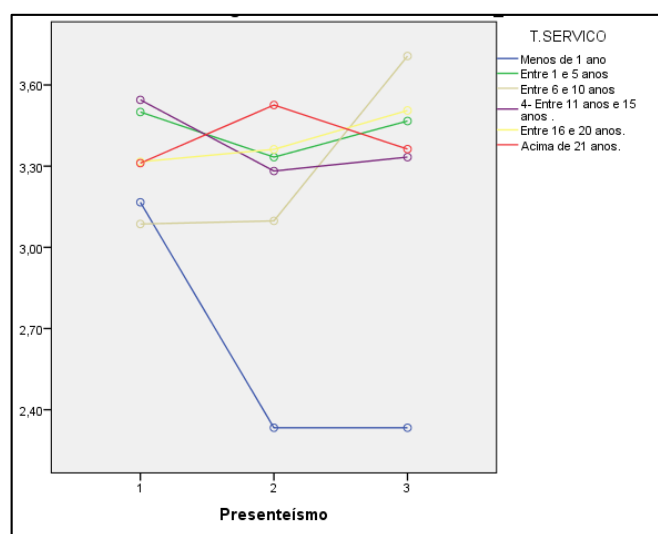
*Flutuação do presenteísmo de acordo com o tempo de serviço*

Tempo de serviço	T1		T2		T3	
	Med	DP	Med	DP	Med	DP
Menos de 1 ano	3,16		2,33		2,33	
Entre 1 e 5 anos	3,50	1,06	3,33	0,47	3,46	0,54
Entre 6 e 10 anos	3,08	0,88	3,09	0,94	3,70	0,76
Entre 11 anos e 15 anos	3,54	0,82	3,28	0,64	3,33	0,69
Entre 16 e 20 anos.	3,31	0,61	3,36	0,78	3,50	0,67
Acima de 21 anos	3,31	0,78	3,52	0,74	3,36	0,73

Nota: Elaborada pela autora.

### Figura 5

Flutuação do presenteísmo de acordo com o tempo de serviço



Nota: Elaborada pela autora.

Relativamente ao presenteísmo e ao tipo de organização, os resultados demonstram no setor público T1 = 3,34, DP = 0,83; T2 = 3,36, DP = 0,83; e T3 = 3,44, DP = 0,72, e no setor privado T1 = 3,21, DP = 0,64; T2 = 3,23, DP = 0,55; e T3 = 3,50, DP = 0,75. Ambos apresentam flutuação ascendente, mais significativamente observada em T3, conforme demonstrado na Tabela 5 e Figura 6. A ANOVA demonstra que houve diferença de  $F(135) = 3280,71$ ,  $p < 0,001$ .

### Tabela 5

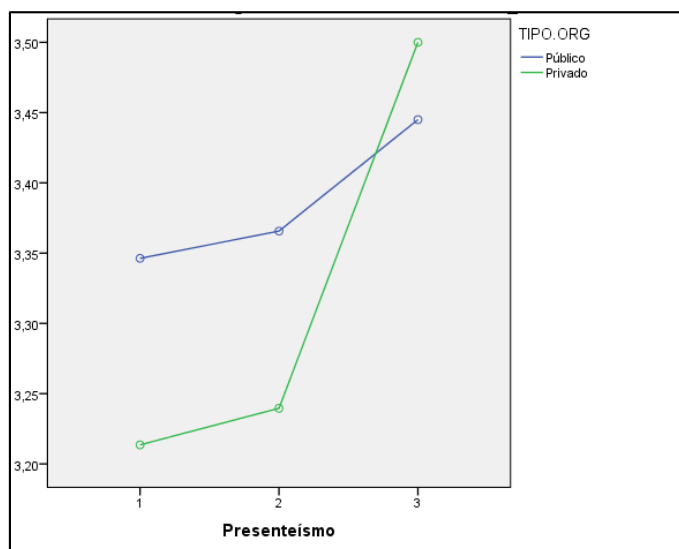
Flutuação do presenteísmo de acordo com o tipo de organização

Tipo de organização	T1		T2		T3	
	Med	DP	Med	DP	Med	DP
Público	3,34	0,83	3,36	0,83	3,44	0,72
Privado	3,21	0,64	3,23	0,55	3,50	0,75
Total	3,31	0,79	3,33	0,78	3,45	0,73

Nota: Elaborada pela autora.

### Figura 6

Flutuação do presenteísmo de acordo com o tipo de organização



Nota: Elaborada pela autora.

No que concerne ao presenteísmo e ao grau de instrução, os resultados apontam ensino médio (T1 = 3,50, DP = 0,73; T2 = 2,70; DP = 0,34; e T3 = 3,04, DP = 0,77); ensino superior (T1 = 3,02, DP = 0,91; T2 = 3,36; DP = 0,79; e T3 = 3,32, DP = 0,88); pós-graduação (T1 = 3,23, DP = 0,72; T2 = 3,22; DP = 0,74; e T3 = 3,55, DP = 0,70); mestrado (T1 = 3,47, DP = 0,74; T2 = 3,46, DP = 0,83; e T3 = 3,45, DP = 0,73); doutorado (T1 = 3,55, DP = 0,94; T2 = 3,61; DP = 0,79; e T3 = 3,45, DP = 0,73), conforme demonstram a Tabela 6 e figura 7. A ANOVA principal indicou diferenças significativas entre as variáveis de  $F(135) = 2078,83$ ,  $p < 0,001$ .

**Tabela 6**

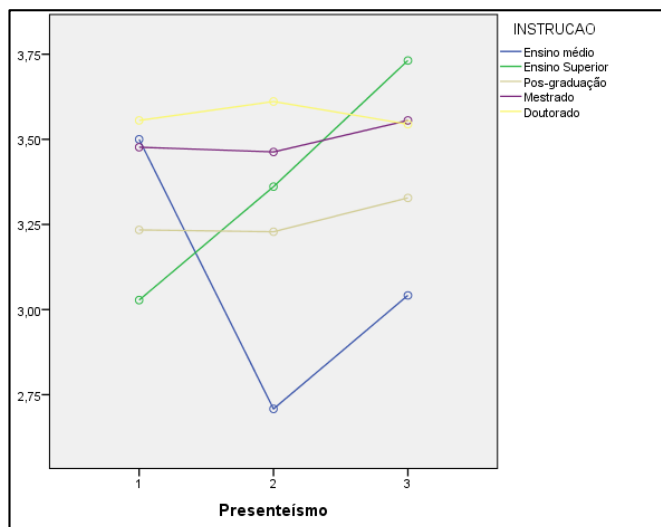
*Flutuação do presenteísmo de acordo com o grau de instrução*

Grau de instrução	T1		T2		T3	
	Med	DP	Med	DP	Med	DP
Ensino Médio	3,50	0,73	2,70	0,34	3,04	0,77
Ensino Superior	3,02	0,91	3,36	0,79	3,32	0,88
Pós-graduação	3,23	0,72	3,22	0,74	3,55	0,70
Mestrado	3,47	0,74	3,46	0,83	3,54	0,65
Doutorado	3,55	0,94	3,61	0,79	3,45	0,73

Nota: Elaborada pela autora.

**Figura 7**

*Flutuação do presenteísmo de acordo com grau de instrução*



*Nota:* Elaborada pela autora.

Tomados em conjunto, os resultados demonstraram que em todas as relações analisadas entre os níveis de presenteísmo e as variáveis mencionadas, houve flutuação no T3, indicando que o contexto interfere de forma significativa nos resultados. Além disso, observou-se que os níveis de presenteísmo aumentaram em todas as relações. Isso significa que as variáveis sexo, estado civil, tempo de serviço, tipo de organização, grau de instrução e escolaridade colaboram para a flutuação do presenteísmo nos trabalhadores.

Por fim, para testar os valores de esfericidade e suas possibilidades de correção relacionando presenteísmo com sexo, estado civil, tempo de serviço, tipo de organização, grau de instrução e escolaridade, nos três tempos de coleta, considerou-se, também, o Teste de Mauchly. Contudo, o valor de significância de 0,589 (>,000) foi menor que 0,05, violando a  $H_0$  e confirmando a  $H_1$ , que não apresenta esfericidade e teve o limite inferior que 0,500. A correção de Greenhouse-Geiser demonstrou aproximação do limite mais baixo (.982) e representou um desvio substancial de esfericidade (Field, 2013). Ou seja, os dados analisados são confiáveis.

## 5.5 Discussão

A partir dos resultados obtidos na análise de dados, observou-se que as medidas de



presenteísmo diferem entre si nas médias dos grupos, a partir dos testes *post-hoc*. Há existência de correlação significativa entre T1, T2 e T3, porém, com baixa variabilidade entre T1 e T2, o que torna essa diferença não significativa entre esses pares. O presenteísmo mantinha-se em níveis lineares e elevou-se significativamente no T3. Esse acréscimo pode ser explicado pelo advento de um evento externo que impactou significativamente a percepção dos trabalhadores, contribuindo para que o nível de presenteísmo se elevasse. O resultado demonstra que a pandemia da covid-19 e suas consequências, como o medo de perder o emprego, a insegurança no trabalho, a pressão por produtividade além do rotineiro, e outros fatores relacionados à precarização do trabalho em tempos de crises, apresentam-se como fatores contextuais que interferem no comportamento de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente, conforme as investigações de Grimani et al. (2019), Kinman e Grant (2020), Mosteiro-Díaz et al. (2021), entre outros.

Outro fator que pode explicar o aumento significativo do presenteísmo no T3 é o fato de que, durante a pandemia, muitos trabalhadores passaram a desenvolver suas atividades à distância, através do teletrabalho (Steidelmüller et al., 2020). Esse novo estilo de trabalho trouxe consigo uma série de situações inaugurais que impactaram negativamente na saúde do trabalhador, que se viu compelido a mesclar as atividades laborais com a vida particular, ficando mais propenso a realizar outras atividades domésticas (organização da casa, preparo das refeições, por exemplo) ou familiares (acompanhamento dos filhos em aula remota, cuidar de um membro da família adoecido, por exemplo) enquanto trabalha, incorrendo, assim, no chamado presenteísmo on-line. O contexto pandêmico traz a possibilidade de pensar o presenteísmo numa perspectiva diferente, uma vez que o ambiente de trabalho deixa de ser o ambiente físico e passa ser remoto. Configura-se, portanto, um novo tipo de presenteísmo, sendo que a apresentação ao trabalho deixou de ser física. Dessa forma, ser presenteísta poder ser caracterizado como estar desempenhando as atividades laborais mesmo se sentindo doente,

independentemente de o ambiente de trabalho ser físico ou virtual.

A literatura indica que trabalhadoras casadas tendem a ser mais presenteístas, pois consideram afetar a renda familiar com seu comportamento de ausência e, por isso, podem ser mais propensas a trabalhar com problemas de saúde (Shan et al., 2021). Esse dado foi corroborado pelos resultados obtidos neste estudo, ao demonstrar que trabalhadores casados têm maior probabilidade de serem presenteístas.

Na amostra estudada, o sexo masculino apresentou maiores índices de presenteísmo nos três tempos, quando comparado ao grupo do sexo feminino. A variação do sexo masculino também foi maior (0,20) do que do sexo feminino (0,12), contrariando estudos anteriores que indicam que as mulheres são mais propensas ao presenteísmo que os homens (Aronsson & Gustafsson, 2005; Chaturved & Bansal, 2020; Martinez & Ferreira, 2012; Sendén et al., 2016). Infere-se que os homens valorizam o trabalho como fonte de subsustento para sua família. Além disso, estar empregado implica *status* e segurança. Dessa forma, o medo de se tornar desempregado e, conseqüentemente, ter sua renda impactada e não conseguir sustentar sua família podem fazer com que homens compareçam ao trabalho mesmo se sentindo doentes, principalmente em tempos de desafios.

A flutuação do presenteísmo de acordo com o tipo de organização indica que os trabalhadores da iniciativa privada apresentam índices significativamente menores de presenteísmo em T1 e T2, quando comparadas ao serviço público. Ambos apresentam elevação no T3, porém, trabalhadores da iniciativa privada ultrapassaram aqueles que trabalham no serviço público nesse momento da coleta. A dedicação com o trabalho pode induzir o trabalhador a ser presenteísta, independente do tipo de organização. No entanto, observa-se que a instabilidade do serviço privado em tempos de crises bem como a insegurança pela perda do emprego fazem com que o trabalhador ignore suas condições de saúde e compareça ao trabalho se sentindo doente. O mesmo não ocorre no serviço público, devido a seu caráter de

estabilidade, o que foi consistente com os resultados de Bierla et al. (2013) e Martinez e Ferreira (2012). O fato de os trabalhadores terem ciência de que, ao serem acometidos por um problema de saúde poderão se ausentar, sem que em seu retorno sofram represálias, assédios ou aumento da demanda de trabalho, faz com que se sintam mais seguros e menos presenteístas.

Outro fator que merece destaque é o fato de muitas organizações privadas terem reduzido seu quadro de colaboradores durante a pandemia, com a finalidade de minimizar seus custos diante da crise. Os trabalhadores que permaneceram nos empregos viram aumentadas suas demandas de trabalho, porém, o receio de sobrecarregar ainda mais o colega caso esteja ausente, ou ainda de sofrer represálias, humilhações, coersões por parte da equipe, faz com que ele seja presenteísta, conforme estudos de Schaufeli et al. (2009), Yang et al. (2019), entre outros.

A literatura indica que trabalhadores com escolaridade mais elevada tendem a requerer mais autonomia e têm maior desenvoltura para transpor a rotina no ambiente de trabalho. Por isso, diante de situações que exijam uma decisão, eles não hesitam em se ausentar, quando necessário. Quando não se sentem recompensados de forma equivalente às suas experiências ou habilidades, tornam-se também absenteístas como forma de compensação ou justiça (Grigore, 2020). Contrariando a teoria, os resultados indicam que trabalhadores com mestrado e doutorado apresentam níveis mais altos de presenteísmo nos três tempos. Pressupõe-se que esses níveis de escolaridade requeiram, sim, mais autonomia e flexibilidade no trabalho, mas essa autonomia, contudo, confere a esses trabalhadores um paradoxo: a liberdade faz com que o trabalhador se dedique mais e intensifique seu trabalho (Bierla et al., 2013). Altos níveis de consiosidade ou pertencimento também podem justificar esse resultado (Steidelmüller et al., 2020). O senso de responsabilidade pelas atividades desenvolvidas, bem como a relação com seus pares também pode funcionar como intesificadores para que, independentemente da escolaridade, desempenhem suas atividades mesmo se sentindo doentes.

Ainda no que se refere à escolaridade, estudos indicam que a percepção da dificuldade de recolocação do mercado, advinda da pouca qualificação, contribui para que sejam mais presenteístas. Os resultados mostraram, apesar disso, que trabalhadores de nível médio apresentaram significativa queda do presenteísmo em T2 e T3, o que não quer dizer que estejam necessariamente gozando de boa saúde ou satisfação. Pode-se induzir que esses tenham preferido gozar de licença médica para tratamento de saúde a ir trabalhar se sentindo doente, tornando-se assim absenteístas, ao invés de presenteístas.

Observa-se que a ausência do sentimento de pertencimento ou aceitação pode levar o trabalhador a manifestar presenteísmo, uma vez que impacta na necessidade de afiliação e aceitação, causando, assim, as condições conflitantes do local de trabalho (Chaturved & Bansal, 2020). Os resultados indicaram que trabalhadores que têm menos de um ano de casa apresentaram níveis significativamente baixos de presenteísmo nos tempos T2 e T3, indicando que ao longo do tempo trabalhadores com pouco tempo de casa e, provavelmente, com níveis de pertencimento mais baixos foram mais presenteístas, corroborando também com os estudos de Mosteiro-Diaz et al. (2021).

## **5.6 Considerações finais**

O objetivo deste estudo foi analisar a flutuação do presenteísmo numa mesma amostra de trabalhadores, em três tempos distintos. Embora o presenteísmo possa ser funcional para doenças específicas, organizações e gestores devem estar cientes dos possíveis riscos relacionados ao presenteísmo para o indivíduo e para as organizações de forma geral.

Este estudo confirma a flutuação do presenteísmo, na medida em que as três coletas de dados apresentaram certa regularidade de T1 para T2, porém evidente variação em T3, durante a pandemia da covid-19. Essas flutuações sofrem influência das variáveis sexo, tempo de serviço, tipo de organização e grau de instrução. Particularmente, durante a pandemia, a necessidade de distanciamento social e teletrabalho favoreceram a manifestação do

presenteísmo de forma mais intensa nas organizações de trabalho. Adicionalmente, o fechamento de empresas, a redução de equipes de trabalho e o receio de perder o emprego devido à crise econômica também foram fatores importantes de variação.

Os resultados contribuem para a ciência à medida que evidenciam que o comportamento de estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente é influenciado não somente pelas condições de saúde, mas também pelo contexto. Logo, ações interventivas que colaborem com o equilíbrio entre as demandas de trabalho e a saúde do trabalhador são essenciais para o alcance de melhores resultados, principalmente no que se refere à saúde mental. O teletrabalho e o distanciamento social devem ser considerados fatores psicossociais que influenciam na saúde do trabalhador e, por isso, analisados pontualmente para que possam ser, sim, uma vantagem estratégica, e não causa de mal-estar e sofrimento, principalmente no advento de situações adversas, como no caso de uma pandemia.

As limitações deste estudo se referem à perda de participantes ao longo das três coletas de dados, bem como a natureza da coleta de dados, a partir de escalas de autorrelato. Para além disso, as amostras brasileiras demonstraram particularidades a serem consideradas, que, muitas vezes, não ocorrem em amostras internacionais. Embora tenham sido encontradas diferenças significativas relativamente às variáveis relacionadas ao presenteísmo nas séries temporais, são necessários ainda investigações sobre o impacto de outros fatores contextuais e culturais, bem como análises comparativas entre profissões e ocupações, sendo essas algumas limitações deste estudo.

À guisa de conclusão, os resultados analisados ratificam o caráter moderno da pesquisa, devido à incipiência de delineamento longitudinal que pode colaborar na insistência dos ajustes de modelos em amostras repetidas. Os resultados encontrados corroboram com estudos internacionais que se utilizam de séries temporais para analisar quanto o presenteísmo flutua de acordo com o contexto de trabalho.

## 6. Considerações finais da tese

O objetivo geral desta tese foi ampliar a rede nomológica do presenteísmo, a fim de melhor compreender seus antecedentes e consequentes. Para tanto, foram considerados como antecedentes liderança autêntica e engajamento no trabalho. Como consequentes, foram considerados o capital psicológico e o desempenho no trabalho. Ademais, buscou-se ainda compreender quanto variáveis sócio-demográficas e organizacionais, bem como o contexto influenciam na flutuação do presenteísmo. Para atingir os objetivos propostos nesta pesquisa, foram realizados cinco estudos independentes, porém complementares.

O estudo 1 foi teórico e buscou examinar o estado da arte do presenteísmo e sua relação com o engajamento no trabalho. O estudo 2 objetivou levantar novas evidências de validade da escala de Presenteísmo de Stanford – SPS-6, uma vez que essa se trata de um dos principais instrumentos utilizados na literatura para avaliar o presenteísmo. A fim de avançar na compreensão da rede nomológica do presenteísmo, o estudo 3 analisou o poder mediacional do engajamento na relação entre liderança autêntica e presenteísmo e consistiu em um modelo de mediação dupla, sendo que a mediação do engajamento foi analisada em dois tempos. O estudo 4 foi delineado no intuito de analisar a influência do presenteísmo sobre o desempenho, tendo como mediador o capital psicológico. Para tanto, foi realizada uma análise de mediação quádrupla para investigar o poder mediacional do capital psicológico na relação entre presenteísmo e desempenho. O estudo 5 é longitudinal e teve como objetivo analisar a flutuação do presenteísmo em três momentos distintos, a fim de identificar quanto o contexto de situação pandêmica, especificamente da pandemia da covid-19, colabora para o aumento do presenteísmo.

Tomados em conjunto, os resultados dos estudos que compõem esta tese indicam que a maioria das pesquisas empíricas sobre o presenteísmo ao longo do tempo faz uso de métodos quantitativos e procura investigar a relação do construto com variáveis que o influenciam

positiva ou negativamente. Não há, contudo, uniformidade na avaliação do fenômeno. A maioria das análises é realizada a partir de perguntas únicas ou escalas que mensuram o desempenho ou a perda de produtividade, por exemplo, e não o presenteísmo em si. Esse fato evidencia a ausência de consenso teórico conceitual na definição do construto presenteísmo, que aparece na literatura como a incapacidade de ser totalmente funcional por razões de saúde física ou mental (Hemp, 2004), ter um desempenho de trabalho sub-ótimo relacionado a uma doença (Harvey et al., 2011) ou ainda participar de um trabalho apesar de problemas de saúde (Lohaus & Habermann, 2019), por exemplo.

No que se refere às novas evidências de validade da escala de presenteísmo, os resultados indicaram que os seis itens da escala se estruturam em dois fatores, Trabalho Completado, TC, e Distração Evitada, DE, explicando 44,7% da variância total, com um *alfa* de Cronbach de .84. Os bons indicadores de ajuste confirmam novas evidências de validade para a SPS-6, demonstrando que a medida é uma importante ferramenta de diagnóstico na área organizacional e de saúde. Dessa forma, a SPS-6 pode se tornar um recurso importante para o levantamento de indicadores que contribuam para o estabelecimento de políticas públicas que foquem nas ações que visem a saúde, o bem-estar e a produtividade no trabalho.

Após levantar novas evidências de validade da medida de presenteísmo, e com o propósito de observar os antecedentes do presenteísmo através da análise do papel mediador do engajamento no trabalho na relação entre liderança autêntica e presenteísmo, a análise de mediação dupla demonstrou que há predição da liderança autêntica sobre o comportamento presenteísta, bem como a mediação do engajamento nessa relação. Este estudo foi desenvolvido em duas ondas de coletas de dados como forma de minimizar o viés do método e também analisar se a liderança autêntica sustenta o engajamento dos trabalhadores após um período de seis meses. Os resultados indicaram que a liderança autêntica é evidenciada a curto prazo, porém não se sustenta quando há um lapso temporal. Esse dado ressalta a importância de líderes

que atuam não somente como gestores nas organizações, mas que estejam imbuídos do desejo de inspirar pessoas por meio do autoconhecimento, do processamento equilibrado, da transparência e do comportamento ético. Os dados alertam para a importância não somente da implantação, mas também da manutenção de práticas de gestão que sejam contínuas e próximas dos trabalhadores, a fim de que o efeito da liderança possa ser positivo para a saúde do trabalhador.

Seguindo o propósito de ampliar a rede nomológica do presenteísmo, o estudo 4 buscou compreender dois consequentes desse construto, a saber: o capital psicológico e o desempenho. Os resultados indicam que o presenteísmo exerce impacto direto sobre duas das dimensões do capital psicológico, a autoeficácia e a esperança, não exercendo influência sobre a resiliência e o otimismo. Outrossim, o presenteísmo parece estar mais ligado à dedicação que o trabalhador emprega em direção às suas metas, bem como à sua autopercepção de eficiência e confiança de que pode obter melhores resultados empregando seus recursos pessoais. Ademais, a influência do presenteísmo sobre o desempenho ocorreu de forma direta e indireta, através das dimensões do capital psicológico.

Os resultados indicaram, ainda, o efeito do presenteísmo no desempenho e o efeito mediador do capital psicológico nessa relação. Pessoas que acreditam que possuem recursos para transpor as adversidades pessoais ou organizacionais tendem a ter níveis de comprometimento mais elevado, criar metas, se organizar em direção a elas, além de conseguirem enxergar melhor seus objetivos. Dessa forma, tendem a lidar melhor com os desafios e são, portanto, menos presenteístas. A pesquisa avança no modelo de recursos e demandas do trabalho (JD-R), confirmando a importância dos recursos do trabalho e dos recursos pessoais do trabalhador.

O presenteísmo pode sofrer influência de variáveis pessoais e organizacionais, assim como dos dados sociodemográficos e do contexto. Assim, buscou-se compreender a flutuação



do presenteísmo a longo prazo no estudo 5, fato demonstrado quando considerado o cenário da pandemia da covid-19. Especificamente sobre o contexto, observa-se que a crise mundial da pandemia não é apenas sanitária, mas um fato social total que envolve pessoas, sociedade e instituições, gerando preocupações e incertezas também para o cenário organizacional. A pandemia trouxe destaque para os aspectos psicossociais que atingem diretamente a percepção do trabalhador quanto à sua qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal, favorecendo o aumento do presenteísmo no trabalho. Esse fato se deve, em grande medida, ao aumento das demandas de trabalho, intensificadas pelo teletrabalho, ao receio dos trabalhadores de perderem o emprego, de não serem considerados comprometidos, competentes ou engajados para sua área de atuação.

Os resultados dos estudos realizados nesta tese demonstram ser o presenteísmo um importante fenômeno nas organizações e que estudos que ampliem a compreensão sobre seus antecedentes, consequentes e seu modo de funcionamento são bem-vindos. As contribuições advindas desta tese buscam preencher lacunas encontradas no campo de pesquisa e deixam seu legado em três dimensões: no que se refere aos **aspectos teóricos**, à medida que se fornece consistência ao conceito de “presenteísmo” e identifica nomologicamente seus antecedentes e consequentes, bem como apresenta um importante instrumento de mensuração de avaliação do fenômeno. Do ponto de vista **metodológico**, uma vez que os estudos apresentam análises robustas e métodos distintos, tanto a partir de estudos de corte transversal, quanto longitudinal, de análise mediacional em multiníveis; como contribuições práticas, uma vez que subsidiam intervenções organizacionais em diferentes aspectos.

Especificamente sobre as contribuições **práticas**, estar ciente sobre os níveis de presenteísmo entre trabalhadores pode permitir a implementação de medidas individuais e estratégias coletivas que visem reduzir a poluição social e o mal-estar nas organizações, práticas consideradas nocivas às relações de trabalho e à saúde do trabalhador. As lideranças

exercem um papel fundamental nesse contexto, ao considerar sua atuação de forma a transcender a busca por resultados ou a capacitação das equipes e considera a amplitude de sua atuação no quesito **sustentabilidade humana**, na manutenção e promoção de recursos pessoais que fortaleçam o trabalhador na busca pelo **bem-estar** e elevação do **desempenho**.

Além disso, é essencial que os setores de gestão de pessoas ou afins realizem uma avaliação sistemática de suas práticas organizacionais. As implicações decorrentes da investigação atestam para o fato de que a presença do trabalhador no local de trabalho não garante, por si só, produtividade ou desempenho. Estar no trabalho se sentindo adoecido implica uma série de efeitos nocivos para o trabalhador e para as organizações. Práticas organizacionais que estimulem o comparecimento do trabalhador na busca pela diminuição do absenteísmo podem ser deletérias e acarretar resultados inversamente proporcionais aos esperados.

O acompanhamento do estado de bem-estar dos trabalhadores também se faz necessário, uma vez que pode indicar o estado de saúde dos mesmos, principalmente em cenários hostis, como em contextos de pandemia. Também deve ser incluída na agenda das organizações a busca pela implementação tanto de programas de qualidade de vida no local de trabalho, a fim de buscar maior saúde física e mental dos profissionais, quanto práticas que favoreçam o desenvolvimento de aspectos psicossociais que influenciem na saúde do trabalhador, como autonomia e pertencimento. Assim, alerta-se para a necessidade urgente do aprofundamento dos estudos sobre o presenteísmo, a fim de analisar outras variáveis específicas que justifiquem o comportamento em agendas futuras.

As limitações desta pesquisa se referem à natureza dos instrumentos de medida, que são de autorrelato, o que pode se apresentar como um viés de medição. Para além disso, como descreve Vazquez et al. (2015), as amostras brasileiras demonstram particularidades a serem consideradas que, muitas vezes, não ocorrem em amostras internacionais. Embora tenham sido

encontradas diferenças significativas relativas às variáveis relacionadas ao presenteísmo nas séries temporais, ainda são necessários mais estudos que investiguem o impacto de outros fatores contextuais e culturais, haja vista que os estudos propostos foram preliminares, deixando de considerar outras variáveis que antecedem ou sucedem o presenteísmo dos trabalhadores.

## 7. Referencias

- Almeida, S. P. de, & Martins, C. D. (2017). Prejuízos do presenteísmo entre profissionais de enfermagem de uma unidade de pronto atendimento no interior de minas gerais. *Revista Brasileira de Ciências da Vida*, 5(2).
- Abma, F. I., van der Klink, J. J., & Bültmann, U. (2013). The work role functioning questionnaire 2.0 (Dutch version): examination of its reliability, validity and responsiveness in the general working population. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(1), 135-147. Doi:10.1007/s10926-012-9379-8
- Al Nuhait, M., Al Harbi, K., Al Jarboa, A., Bustami, R., Alharbi, S., Masud, N., ... & Almodaimegh, H. (2017). Sickness presenteeism among health care providers in an academic tertiary care center in Riyadh. *Journal of Infection and Public Health*, 10(6), 711-715. doi.org/10.1016/j.jiph.2016.09.019
- Al Sahi, A. L. Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z. & Hossan, C. (2016), Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65 No. 6, pp. 811-830. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0023>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210
- Almeida, S. P. de, & Martins, C. D. (2017). Prejuízos do presenteísmo entre profissionais de enfermagem de uma unidade de pronto atendimento no interior de minas gerais. *Revista Brasileira de Ciências da Vida*, 5(2).
- Araújo, J. P. (2012). *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior*. 122f. Tese, Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal.

- Arechavaleta, F. O (2008). Fantasma do presenteísmo. *Revista Amanhã*, ed. 240, março, 2008.  
<http://amanha.terra.com.br/Edicoes/240/Capa01.Asp>.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health*, 54(7): 502-509.
- Avey, J. B. Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152. 31.  
[doi.org/10.1002/hrdq.20070](https://doi.org/10.1002/hrdq.20070)
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual review of psychology*, 60, 421-449.  
[doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621)
- Baldonado-Mosteiro, M., Sánchez-Zaballos, M., Rodríguez-Díaz, F. J., Herrero, J., & Mosteiro-Díaz, M. D. P. (2020). Adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale-6 in healthcare professionals. *International Nursing Review*, 67, 109–117. [doi.org/10.1111/inr.12544](https://doi.org/10.1111/inr.12544)
- Bakker, A. B, & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.  
[doi.org/10.1108/02683940710733115](https://doi.org/10.1108/02683940710733115)

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). *What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. Business Horizons*, 57(3), 311–317. doi:10.1016/j.bushor.2014.01.001
- Bentler, P. M (1988). Índices de ajuste comparativos em modelos estruturais. *Psicológico Boletim*, 107, 238-2.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629-638. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181a8281b
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). Predictors of sickness absence and presenteeism: does the pattern differ by a respondent's health?. *Journal of occupational and environmental medicine*, 52(3), 332-335. 10.1097/JOM.0b013e3181d2422f
- Brito, F. D. S., & Magalhães, M. D. O. (2019). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-USF*, 24(2), 219- 230. doi.org/10.1590/1413-82712019240201
- Browne, M. W, & Cudeck, R. (1993). Formas alternativas de avaliar o ajuste do modelo. Em K. A. Bollen & LS Long (Orgs.), *Testando modelos de equações estruturais*, Newbury, Park: Sage, 136-162.

- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates. Recuperado de <https://trove.nla.gov.au/work/2301646>.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive organizational scholarship*, 3(13).
- Campos, M. I. D., & Rueda, F. J. M. (2018). Evolução do construto liderança autêntica: uma revisão de literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(1), 291- 298. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13473>
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2019). How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 605-617. [doi.org/10.1007/s10902-018-9963-5](https://doi.org/10.1007/s10902-018-9963-5)
- Cervo, C. S., Mónico, L. D. S. M., Santos, N. R., Hutz, C. S., & Pais, L. (2016). Authentic leadership questionnaire: Invariance between samples of Brazilian and Portuguese employees. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29(1), 40. [doi.org/10.1186/s41155-016-0046-4](https://doi.org/10.1186/s41155-016-0046-4)
- Charbaji, S. (2018). Antecedents and consequences of presenteeism in the Lebanese smes. *Journal of WEI Business and Economics*, 7(2), 1-13 [doi.org/10.36739/jweibe.2018.v7.i2.21](https://doi.org/10.36739/jweibe.2018.v7.i2.21)
- Chaturvedi, V., & Bansal, S. (2020) Presenteeism: The Productivity Paradox. *International Journal of Management Research and Social Science (IJMRSS)*, 7 (2). DOI: [10.30726/ijmrss/v7.i2.2020.72010](https://doi.org/10.30726/ijmrss/v7.i2.2020.72010)
- Cicolini, G., Della Pelle, C., Cerratti, F., Franza, M., & Flacco, M. E. (2016). Validation of the Italian version of the Stanford Presenteeism Scale in nurses. *Journal of nursing management*, 24(5), 598-604. [doi.org/10.1111/jonm.12362](https://doi.org/10.1111/jonm.12362)
- Contractor, F. J. (2020). The excruciating choice: "flattening the curve" and prolonging

- the global recession*. Capturado de: <https://globalbusiness.blog/2020/03/20/the-excruciatingchoice-flattening-the-curve- and-prolonging-the-global-recession/>
- Cooper, C. (1998) The changing nature of work [1]. *Communiy, Work & Family*, 1, 313–318
- Cooper, C. (2011). *Presenteeism is more costly than absenteeism*. <http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeism-costlyabsenteeism>.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Cooper, C., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231. doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106
- Corrêa, A. P. (2017). Capital psicológico positivo: um estudo sobre a psicologia positiva no contexto organizacional.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228.
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1885573. doi.org/10.1080/23311975.2021.1885573
- De Cocker, K., De Bourdeaudhuij, I., Cardon, G., & Vandelanotte, C. (2015). Theory- driven, web-based, computer-tailored advice to reduce and interrupt sitting at work: development, feasibility and acceptability testing among employees. *BMC Public Health*, 15(1), 959. doi.org/10.1186/s12889-015-2288-y
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95. doi.org/10.1177/2397002219892197



- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68. doi.org/10.1108/13620430910933574
- Deng, J., Guo, Y., Shi, H., Gao, Y., Jin, X., Liu, Y., & Yang, T. (2020). Effect of discrimination on presenteeism among aging workers in the United States: moderated mediation effect of positive and negative affect. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1425. doi.org/10.3390/ijerph17041425
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282. doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.10.022
- Dietz, C., & Scheel, T. (2017). Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in psychology*, 8, 1885. doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01885
- Dietz, C., Zacher, H., Scheel, T., Otto, K., & Rigotti, T. (2020). Leaders as role models: Effects of leader presenteeism on employee presenteeism and sick leave. *Work & Stress*, 1-23. doi.org/10.1080/02678373.2020.1728420
- dos Santos Dalanhil, N., de Freitas, C. P. P., de Lara Machado, W., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885
- Dormann, C., & Griffin, M. A. (2015). Optimal time lags in panel studies. *Psychological methods*, 20(4), 489.
- Eberly, M. B., & Fong, C. T. (2013) Leading via the heart and mind: The roles of leader and follower emotions, attributions and interdependence. *Leadership Quarterly*, 24(5), pp. 696-711. doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.05.003
- Eisen, D. (2020). Employee presenteeism and occupational acquisition of COVID-19. *The*

*Medical Journal of Australia*. doi.org/10.5694/mja2.50688

Enns, M. W., Bernstein, C. N., Kroeker, K., Graff, L., Walker, J. R., Lix, L. M., ... & Marrie, R. A. (2018). The association of fatigue, pain, depression and anxiety with work and activity impairment in immune mediated inflammatory diseases. *PloS One*, 13(6). doi.org/10.1371/journal.pone.0198975

Escorpizo, R., Cieza, A., Beaton, D., & Boonen, A. (2009). Content comparison of worker productivity questionnaires in arthritis and musculoskeletal conditions using the International Classification of Functioning, Disability, and health framework. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(4), 382. DOI 10.1007/s10926-009-9193-0

Farrukh, M., Lee, J. W. C., & Shahzad, I. A. (2019). Intrapreneurial behavior in higher education institutes of Pakistan. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2), pp. 273-294. doi.org/10.1108/JARHE-05-2018-0084

Fateh, A., Mustamil, N., & Aslam, M. Z. (2020). *Linking authentic leadership and employee creative behavior: The mediating role of autonomous motivation and job complexity*. doi.org/10.21272/mmi.2020.3-05

Fernández, E. (2005). Estudios epidemiológicos (STROBE). *Medicina Clínica*, 125, 43- 48. doi: 10.1016/S0025-7753(05)72209-0.

Fernando, M., Caputi, P., & Ashbury, F. (2017). Impact on employee productivity from presenteeism and absenteeism: evidence from a multinational firm in Sri Lanka. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(7), 691-696. doi: 10.1097/JOM.0000000000001060

Ferreira, A. I., Ferreira, P. A. N. da C., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261-271. //doi.org/10.1037/str0000114

- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390. doi.org/10.1080/09585192.2012.667435
- Ferreira, M. C. & Falcão, J. T. R (2020). Trabalho em Contexto de Pandemia, Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Diretrizes Essenciais. In. O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia. 23-34
- Field, Andy. (2013). Descobrimo a estatística usando o SPSS. Tradução: Lori Viali, 2. ed. Reimpressão. Porto alegre: Artmed. ISBN 978-85-363-1927-8.
- Filipova, A. A., & Stoffel, C. L. (2016). The prevalence of binge eating disorder and its relationship to work and classroom productivity and activity impairment. *Journal of American College Health*, 64(5), 349-361. doi.org/10.1080/07448481.2016.1150283
- Flores-Sandí, G. (2006). "Presentismo": potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48 (1), 30-34. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022006000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006&lng=en&tlng=es).
- Formanoy, M. A., Dusseldorp, E., Coffeng, J. K., Van Mechelen, I., Boot, C. R., Hendriksen, I. J., & Tak, E. C. (2016). Physical activity and relaxation in the work setting to reduce the need for recovery: what works for whom? *BMC Public Health*, 16(1), 866. doi.org/10.1186/s12889-016-3457-3
- Formiga, N. S., de Freire, B. G. O., Batista, P. F. A., & Estevam, I. D. (2017). *Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil*
- Formiga, N. S., Sousa, E. A., & Freire, B. G. (2018). Suporte organizacional e capital psicológico no trabalho: correlatos em trabalhadores brasileiros. *Psicologia. pt*, 1-15.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste

- mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248. [dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006](https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006)
- Garczynski, A. M., Waldrop, J. S., Rupprecht, E. A., & Grawitch, M. J. (2013). Differentiation between work and nonwork self-aspects as a predictor of presenteeism and engagement: Cross-cultural differences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 417. [/doi.org/10.1037/a0033988](https://doi.org/10.1037/a0033988)
- Gardner, W. L. (2017). *Authentic Leadership and Followership: International Perspectives*. Springer.
- Garrido, G., Borges, M. K., Borges, R. S., & Silveira, M. A. (2019). Métricas do presenteísmo e suas relações com a cooperação: Uma Evidência Empírica. *Ram. Revista De Administração Mackenzie*, 20(2). [doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190107](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190107)
- Garrido, G., Mendonça, A. V., de Oliveira Lopes, K. M., & Silveira, M. A. (2017). Presenteeism: causes and consequences of an underground evil. *Revista de Ciências da Administração*, 19(48), 54-67. [doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n48p54](https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n48p54)
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of leadership studies*, 7(1), 114-131.
- Goetzel, R. Z., Carls, G. S., Wang, S., Kelly, E., Mauceri, E., Columbus, D., & Cavanaugh, A. (2009). The relationship between modifiable health risk factors and medical expenditures, absenteeism, short-term disability, and presenteeism among employees at Novartis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(4), 487-499. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31819eb902>
- Grativol, K. (2008) *Jornada sem fim*. Criativa. Rio de Janeiro: Editora Globo. <http://revistacriativa.globo.com/criativa/0,19125,ett917427-4241,00.html>.
- Gray, N. S., Davies, H., & Snowden, R. J. (2020). Reducing stigma and increasing workplace

productivity due to mental health difficulties in a large government organization in the UK: a protocol for a randomised control treatment trial (RCT) of a low intensity psychological intervention and stigma reduction programme for common mental disorder (Prevail). *BMC public health*, 20(1), 1-9. doi.org/10.1186/s12889-020-09054-0

Grigore, O. M. (2020). Factors Contributing to Work-Related Absenteeism during the COVID-19 Pandemic. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. 8(4), 401-418, DOI 10.2478/mdke-2020-0026

Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review. *BMC public health*, 19(1), 1-12.

Gross, H. P., Thaler, J., & Winter, V. (2019). Integrating public service motivation in the job-demands-resources model: An empirical analysis to explain employees' performance, absenteeism, and presenteeism. *International Public Management Journal*, 22(1), 176-206. doi.org/10.1080/10967494.2018.1541829

Gupta, R., & Bakhshi, A. (2018). Workplace Bullying and Organizational Well-Being: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Burnout in Human Services Sector of India. In *Indian Perspectives on Workplace Bullying* 111-146. Springer, Singapore. doi.org/10.1007/978-981-13-1017-1\_5

Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: a Swedish prospective cohort study. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 24(2), 153. doi.org/10.2478/s13382-011-0013-3

Hadini, P. S. P., Salendu, A., & Gatari, E. The influence of authentic leadership to organizational citizenship behaviors (ocb): psychological capital as mediator. *AAICP*

2018, 8, 75.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964. doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022
- Harvey, S. B., Glozier, N., Henderson, M., Allaway, S., Litchfield, P., Holland-Elliott, K., & Hotopf, M. (2011). Depression and work performance: an ecological study using web-based screening. *Occupational Medicine*, 61(3), 209-211. doi.org/10.1093/occmed/kqr020
- Hashemi, N. S., Thørrisen, M. M., Skogen, J. C., Sagvaag, H., Gimeno Ruiz de Porras, D., & Aas, R. W. (2020). Gender differences in the association between positive drinking attitudes and alcohol-related problems. The WIRUS study. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5949. doi.org/10.3390/ijerph17165949
- Hayes, A. F., Montoya, A. K., & Rockwood, N. J. (2017). The analysis of mechanisms and their contingencies: PROCESS versus structural equation modeling. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 25(1), 76-81. doi.org/10.1016/j.ausmj.2017.02.001
- Heber, E., Lehr, D., Ebert, D. D., Berking, M., & Riper, H. (2016). Web-based and mobile stress management intervention for employees: a randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 18(1), e21. doi:10.2196/jmir.5112
- Hellen P. Gross, Julia Thaler & Vera Winter (2018): Integrating Public Service Motivation in the Job-Demands-Resources Model: An Empirical Analysis to Explain Employees' Performance, Absenteeism, and Presenteeism, *International Public Management*

Journal, DOI: 10.1080/10967494.2018.1541829

Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. Doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 443- 457. DOI:10.1002/9781118993811

Human Resources Portugal (2020, outubro). De um mundo VUCA para um mundo BANI. Disponível em <https://hrportugal.sapo.pt/>.

Hutting, N., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., Staal, J. B., & Nijhuis-Van der Sanden, M. W. (2014). Development and measurement properties of the Dutch version of the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6). *Journal of occupational rehabilitation*, 24(2), 268-277. doi.org/10.1007/s10926-013-9453-x

Jack, G., Riach, K., Bariola, E., Pitts, M., Schapper, J., & Sarrel, P. (2016). Menopause in the workplace: what employers should be doing. *Maturitas*, 85, 88-95. doi.org/10.1016/j.maturitas.2015.12.006

Jakobsen, M. D., Sundstrup, E., Brandt, M., Jay, K., Aagaard, P., & Andersen, L. L. (2015). Physical exercise at the workplace prevents deterioration of work ability among healthcare workers: cluster randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 15(1), 1174. doi.org/10.1186/s12889-015-2448-0

- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. doi.org/10.1002/job.630
- Jung, S. W., Lee, J. H., & Lee, K. J. (2019). Associations between activities outside work and presenteeism among Korean wage workers: an analysis using a nationwide survey. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 52(5), 292. doi: 10.3961/jpmph.19.132
- Kalla, N. E. E. L. A. M. (2016). Psychological Capital: Key to organisational effectiveness. *International Journal of Business, Management and Allied Sciences*, 3, 3013-3018.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sick leave presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106.
- Khandan, M., Hamta, A., Koochpaei, A., Ahmadi, M., & Bitarafan, M. (2019). Psychometric study of Persian version of spiritual climate survey and Stanford Presenteeism Scale and assessment of relationship between them among employees of a car manufacturing company. *Health, Spirituality and Medical Ethics Journal*, 6(4), 43-51. dx.doi.org/10.29252/jhsme.6.4.43
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659–680. doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003 [doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003](https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003)
- Kim, M., Kim, Y. D., & Lee, H.-W. (2020). *It is time to consider athletes' well-being and*



*performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital.*

*Sport Management Review.* doi:10.1016/j.smr.2019.12.008

Kinman G. (2019) 'Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management', *British Medical Bulletin*, 129 (1), pp.69-78. Doi.org/10.1093/bmb/ldy043

Kinman, G., Clements, A. J., & Hart, J. (2019). When are you coming back? Presenteeism in UK prison officers. *The Prison Journal*, 99(3), 363-383. doi.org/10.1177/0032885519838019

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

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

Lee, T., MacCallum, R. C., & Browne, M. W. (2018). Fungible parameter estimates in structural equation modeling. *Psychological Methods*, 23(1), 58-75. Recuperado de dx.doi.org/10.1037/met0000130.

Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.

Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC public health*, 12(1), 1-8. doi.org/10.1186/1471-2458-12-219

Liu, B., Lu, Q., Zhao, Y., & Zhan, J. (2020). Can the psychosocial safety climate reduce ill-health presenteeism? Evidence from Chinese healthcare staff under a dual information processing path lens. *International journal of environmental research and public health*,

17(8), 2969. doi.org/10.3390/ijerph17082969

Lizote, S. A., de Fátima Teston, S., Régis, E. D. S. O., & de Souza Monteiro, W. L. (2021).

Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 248-268.

Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human*

*Resource Management Review*, 29(1), 43-58. doi.org/10.1016/j.hrmmr.2018.02.010

Lohaus, D., & Röser, F. (2019). Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-

sectional online survey. *BMJ Open*, 9(7), e026885. dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026885

Lu, L., Cooper, C. L., & Lin, H. Y. (2013). A cross-cultural examination of presenteeism and

supervisory support. *Career Development International*. doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0031

Lui, J. N. M., & Johnston, J. M. (2019). Working while sick: validation of the multidimensional

presenteeism exposures and productivity survey for nurses (MPEPS- N). *BMC health services research*, 19(1), 542. doi.org/10.1186/s12913-019-4373-x

Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic

performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35-61. doi.org/10.1177/1052562918804282

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital. New York, NY:

Oxford University Press.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of

psychological capital in the supportive organizational climate—Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. doi.org/10.1002/job.507

Luthans, F., & Youssef–Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence–based

- positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324.
- Mach, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lisowskaia, A., Dagher, G. K., & Perez-Nebra, A. R. (2018). Working conditions in hospitals revisited: A moderated-mediated model of job context and presenteeism. *PloS one*, *13*(10), e0205973. Doi.org/10.1371/journal.pone.0205973
- MacDonald, B., Gibson, A. M., Janssen, X., & Kirk, A. (2020). A mixed methods evaluation of a digital intervention to improve sedentary behaviour across multiple workplace settings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(12), 4538. doi.org/10.3390/ijerph17124538
- Malachowski, C., Boydell, K., & Kirsh, B. (2018). The social organization of workplace mental health: local and translocal ruling relations. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *38*(5-6), 346-359. doi.org/10.1108/IJSSP-04-2017-0050
- Maria de Souza, J., Silva, N., & Tolfo, S. (2021). Otimismo no trabalho: uma revisão integrativa sobre a produção científica brasileira e internacional. *Psicología desde el Caribe*, *38*(2).
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. D. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento organizacional e gestão*, *13*(1), 37-54.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S. J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *American Journal of Managed Care*, *13*(4), 211.
- Maziero, V. G., Bernardes, A., Righetti, E. A. V., Spiri, W. C., & Gabriel, C. S. (2020). Positive aspects of authentic leadership in nursing work: integrative review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, *73*(6). doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0118

- Mazzetti, G., Valente, E., Guglielmi, D., & Vignoli, M. (2020). Safety Doesn't Happen by Accident: A Longitudinal Investigation on the Antecedents of Safety Behavior. *International journal of environmental research and public health*, *17*(12), 4332. doi.org/10.3390/ijerph17124332
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2019). Work addiction and presenteeism: The buffering role of managerial support. *International Journal of Psychology*, *54*(2), 174-179. doi.org/10.1002/ijop.12449
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, *7*(1), 64. doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, *21*(4), pp. 402-418. doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0002
- Mehmood, Q., Nawab, S., & Hamstra, M. R. W. (2016). Does authentic leadership predict employee work engagement and in-role performance? Considering the role of learning goal orientation. *Journal of Personnel Psychology*, *15*(3), 139– 142. doi.org/10.1027/1866-5888/a000164
- Menezes, F. S. D., & Xavier, A. A. D. P. (2018). Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, *20*(2), 232-247. doi.org/10.7819/rbgn.v20i2.3764
- Miles, J. N. V., & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Millar, C. C., Groth, O., & Mahon, J. F. (2018). Management innovation in a VUCA world: Challenges and recommendations. *California Management Review*, *61*(1), 5-14.

Doi.org/10.1177/0008125618805111

- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283. doi.org/10.1037/ocp0000015
- Mosteiro-Díaz, M. P., Baldonado-Mosteiro, M., Borges, E., Baptista, P., Queirós, C., Sánchez-Zaballos, M., ... & Franco-Correia, S. (2020). Presenteeism in nurses: comparative study of Spanish, Portuguese and Brazilian nurses. *International nursing review*, 67(4), 466-475.
- Moura, D. C. A. D., Greco, R. M., Paschoalin, H. C., Portela, L. F., Arreguy-Sena, C., & Chaoubah, A. (2018). Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23, 481-490. doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015
- Mouton, A. R., & Montijo, M. N. (2017). Hope and work. In *The Oxford handbook of hope*. 10.1093/oxfordhb/9780199399314.013.30
- Muniz-Rodriguez, K., Chowell, G., Cheung, C. H., Jia, D., Lai, P. Y., Lee, Y., ... & Fung, I. C. H. (2020). Doubling time of the COVID-19 epidemic by province, China. *Emerging infectious diseases*, 26(8), 1912. Doi: 10.3201/eid2608.200219
- Mustika, S. I., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). The effect of perceived organizational support and psychological capital on job satisfaction and knowledge sharing. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 27(1), 25-33. doi.org/10.20476/jbb.v27i1.11761
- Nair, A. V., McGregor, A., & Caputi, P. (2020). The impact of challenge and hindrance demands on burnout, work engagement, and presenteeism. A cross-sectional study using the job demands-resources model. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(8), e392-e397. doi.org/10.1097/JOM.0000000000001908

- Naseem, K., & Ahmed, A. (2020). Presenteeism as a consequence of workplace bullying: Mediating role of emotional exhaustion and moderation of climate for conflict management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, *14*(1), 143-166. <http://hdl.handle.net/10419/216868>
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The leadership quarterly*, *22*(6), 1146-1164. [doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.008](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.008)
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(S1), S120-S138. [doi.org/10.1002/job.1916](https://doi.org/10.1002/job.1916)
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H., & Cobbinah, E. (2021). High-Performance Work Practices and Turnover Intention: Investigating the Mediating Role of Employee Morale and the Moderating Role of Psychological Capital. *SAGE Open*, *11*(1), 2158244020988557.
- Oliveira, A. L. C. B., Costa, G. R. da, Fernandes, M. A., Oliveira, M. T G. de, & Rocha, S. S. (2018). Presenteísmo, fatores de risco e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem. *Avances en Enfermería*, *36*(1), 79-87 [doi: 10.15446/av.enferm.v36n1.61488](https://doi.org/10.15446/av.enferm.v36n1.61488)
- Palmer, K. T., Walker-Bone, K., Harris, E. C., Linaker, C., D'Angelo, S., Sayer, A. A., ... & Coggon, D. (2015). Health and employment after fifty (HEAF): a new prospective cohort study. *BMC Public Health*, *15*(1), 1071. [doi.org/10.1186/s12889-015-2396-8](https://doi.org/10.1186/s12889-015-2396-8)
- Paula, A. P. V. D., & Queiroga, F. (2015). Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com autoavaliações de desempenho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *15*(4), 362-373. [doi.org/10.17652/rpot/2015.4.478](https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.478).
- Paschoalin, H. C., Griep, R. H., Lisboa, M. T. L., & Mello, D. C. B. D. (2013). Transcultural

- adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale for the evaluation of presenteeism for Brazilian Portuguese. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395. doi.org/10.1590/S0104-11692013000100014
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Porto Alegre, Brasil: Artmed.
- Pestana, J. G. (2020). *Cultura Organizacional e Competências do Século XXI no Mundo VUCA* (Doctoral dissertation).
- Pérez-Nebra, A., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. *Revista de Administração do Mackenzie*, 21(1).
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: a practical guide*. John Wiley & Sons.
- Pinto, L. C. (2018). Capital psicológico no trabalho: um estudo com profissionais da área financeira de uma Instituição de Ensino Superior de Brasília.
- Pitt-Catsoupes, M., James, J. B., & Matz-Costa, C. (2015). Workplace-based health and wellness programs: the intersection of aging, work, and health. *The Gerontologist*, 55(2), 262-270. doi.org/10.1093/geront/gnu114
- Pioli, B. L. T., Feuerschütte, S. G., Tezza, R., & Cancellier, E. L. P. L. (2020). Liderança autêntica: Análise da produção científica e de escalas de mensuração. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(3), 1-30. doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200126
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K. L., & Leiter, M. P. (2016). Work-related factors of presenteeism: the mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 220. doi.org/10.1037/a0039670
- Porto, M. D., Almeida, T. C., & Teixeira, Z. D. (2013). Condições de trabalho e saúde dos professores das escolas públicas da zona sul da cidade de Manaus. Segundo Congresso

Virtual Brasileiro de Administração.

- Puig-Ribera, A., Mckenna, J., & Gilson, N. (2008). Measuring presenteeism in Catalan employees: Linguistic adaptation and validation. *International Journal of Workplace Health Management, 1*(3), 198-208. doi.org/10.1108/17538350810926543
- Putra, I. K. S. W., Riana, I. G., & Surya, I. B. K. (2020). The influence of authentic leadership and work engagement over innovative work behavior. *Journal of Multidisciplinary Academic, 4*(5), 295-299. ISSN/e-ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X
- Queiroga, F., Borges-Andrade, J. E., & Coelho Jr., F. A. (2015). Desempenho no trabalho: Uma proposta de avaliação geral por meio de autopercepções. In: K. Puente-Palacios & A. Peixoto, *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho – Um olhar a partir da psicologia* (pp. 36-45). Porto Alegre: Artmed.
- Quinn, R.E. & Cameron, K.S. (2019), "Positive Organizational Scholarship and Agents of Change", *Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 27)*, Emerald Publishing Limited, pp. 31-57. doi.org/10.1108/S0897-301620190000027004
- Rabacow, F. M., Levy, R. B., Menezes, P. R., do Carmo Luiz, O., Malik, A. M., & Burdorf, A. (2014). The influence of lifestyle and gender on sickness absence in brazilian workers. *BMC Public Health, 14*(1), 317. doi.org/10.1186/1471-2458-14-317
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., & Stouten, J. (2020). How engaging leaders foster employees' work engagement. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(8), pp. 1155-1169. doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0014
- Ravalier, J. M., McVicar, A., & Boichat, C. (2020). Work Stress in NHS Employees: A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(18), 6464. doi.org/10.3390/ijerph17186464
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects



- on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.  
doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988
- Rostad, I. S., Tvedt, S. D., Sendén, M. G., & Løvseth, L. T. (2018). Physicians' mental health and nationality affect how work characteristics influence presenteeism. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1). doi.org/10.16993/sjwop.51
- Rodrigues, M. M. (2019). Proposta de ações ergonômicas para mitigar perdas com absenteísmo e presenteísmo. *Gestão e Gerenciamento*, 9(9), 14-21. ISSN 2447-1291
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.  
doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424
- Sabot, D. L., & Hicks, R. E. (2020). Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being?. *Heliyon*, 6(6), e04314.  
doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04314
- Sadosky, A. B., DiBonaventura, M., Cappelleri, J. C., Ebata, N., & Fujii, K. (2015). The association between lower back pain and health status, work productivity, and health care resource use in Japan. *Journal of pain research*, 8, 119. doi:10.2147/JPR.S76649
- Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 11(1), 83-89.  
v. 11 n. 1, 2007 ISSN 1413-3555
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. doi.org/10.1002/job.595
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. Casa do Psicólogo: São Paulo.

- Schaufeli, W.B. (2015), "Engaging leadership in the job demands-resources model", *Career Development International*, Vol. 20 No. 5, pp. 446- 463. doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025
- Schneider, B., Yost, A. B., Kropp, A., Kind, C., & Lam, H. (2018). Workforce engagement: What it is, what drives it, and why it matters for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 462-480. doi.org/10.1002/JOB.2244
- Schoenewolf, G. (1990). Emotional contagion: Behavioral induction in individuals and groups. *Modern Psychoanalysis*, 15(1), 49-61.
- Sendén, M. G., Schenck-Gustafsson, K., & Fridner, A. (2016). Gender differences in Reasons for Sickness Presenteeism-a study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of occupational and environmental medicine*, 28(1), 1-7.
- Serrão, A. C. D. R. S. (2018). *Capital psicológico positivo: um estudo sobre a propagação e contágio entre líderes e liderados*. Tese de Doutorado, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S., & Li, Y. (2021). Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1541. doi.org/10.3389/fpsy.2020.584040
- Shaw, W. S., Tveito, T. H., & Boot, C. R. (2013). Introduction to the special section: sustainability of work with chronic health conditions. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(2), 157-161. doi.org/10.1007/s10926-013-9448-7.
- Shimabuku, R. H., Mendonça, H., & Fidelis, A. (2017). Presenteísmo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 65-78. doi.org/10.11606/issn.1981- 0490.v20i1p65-78.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539-565. doi.org/10.1111/j.1464-

0597.2009.00411.x

- Sikora, A., Schneider, G., Stegmann, R., & Wegewitz, U. (2019). Returning to work after sickness absence due to common mental disorders: study design and baseline findings from an 18 months mixed methods follow-up study in Germany. *BMC public health*, 19(1), 1-13. doi.org/10.1186/s12889-019-7999-z
- Silva, B. M. D. C. C., Zanatta, A. B., & Lucca, S. R. D. (2017). Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(3), 236-243. DOI: 10.5327/Z1679443520170011
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr, S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 317-348.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321. doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321
- Souza Vazquez, A. C., Cristina Ferreira, M., & Mendonça, H. (2019). Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 18(4). doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261. doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240
- Tarro, L., Llauradó, E., Ulldemolins, G., Hermoso, P., & Solà, R. (2020). Effectiveness of workplace interventions for improving absenteeism, productivity, and work ability of employees: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 1901. doi.org/10.3390/ijerph17061901
- Umann, J., Guido, L. D. A., & Silva, R. M. D. (2014). Stress, coping and presenteeism in nurses

- assisting critical and potentially critical patients. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(5), 891-898. doi.org/10.1590/S0080-6234201400005000016
- Van Gorp, D. A. M., van der Klink, J. J. L., Abma, F. I., Jongen, P. J., van Lieshout, I., Arnoldus, E. P. J., ... & Frequin, S. T. F. M. (2018). The capability set for work-correlates of sustainable employability in workers with multiple sclerosis. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1), 113. doi.org/10.1186/s12955-018-0942-7
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202
- Vieira, M. L. C., de Oliveira, E. B., de Oliveira Souza, N. V. D., Lisboa, M. T. L., Xavier, T., & de Oliveira Rossone, F. (2016). Precarização do trabalho em hospital de ensino e presenteísmo na enfermagem [Job insecurity at a teaching hospital and presenteeism among nurses][Precarización del trabajo en hospital universitario y el presentismo en enfermería]. *Revista Enfermagem UERJ*, 24(4), 23580.
- Vijayalakshmi, V., & Bhattacharyya, S. (2012). Emotional contagion and its relevance to individual behavior and organizational processes: A position paper. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 363-374. doi.org/10.1007/s10869-011-9243-4
- Vincent-Höper, S., Lengen, J. C., Kersten, M., & Gregersen, S. (2020). Analysis of Job-Related Demands and Resources in Ambulatory Youth Welfare Services: A Qualitative and Quantitative Approach. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2941. doi.org/10.3390/ijerph17082941
- Wainwright, P. (2020). COVID-19 is changing how companies track absence. Retrieved from <https://diginomica.com/covid-19-changing-how-companies-track-absence-says-e-days-ceo>.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008).

- Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. doi.org/10.1177/0149206307308913
- Wang, X. L., Shi, Z. B., Ng, S. M., Wang, B., & Chan, C. L. (2011). Sustaining engagement through work in postdisaster relief and reconstruction. *Qualitative Health Research*, 21(4), 465-476. doi.org/10.1177/1049732310386049
- Watkins, C. J. C. H. (1989). Learning from delayed rewards.
- Wee, L. H., Yeap, L. L. L., Chan, C. M. H., Wong, J. E., Jamil, N. A., Nantha, Y. S., & Siau, C. S. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC public health*, 19(4), 1-12. doi.org/10.1186/s12889-019-6860-8
- Wei, H., King, A., Jiang, Y., Sewell, K. A., & Lake, D. M. (2020). The impact of nurse leadership styles on nurse burnout: A systematic literature review. *Nurse Leader*. doi.org/10.1016/j.mnl.2020.04.002
- Weiss, M., Razinskas, S., Backmann, J., & Hoegl, M. (2018). Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 309-321. doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.007
- Welch, A., Healy, G., Straker, L., Comans, T., O'Leary, S., Melloh, M., ... & Johnston, V. (2020). Process evaluation of a workplace-based health promotion and exercise cluster-randomised trial to increase productivity and reduce neck pain in office workers: A RE-AIM approach. *BMC public health*, 20(1), 180. doi.org/10.1186/s12889-020-8208-9
- Willis (2014). *The Willis health and productivity survey report: 2014*. New York: Willis North America. Retrieved from [http://www.willis.com/documents/publications/Services/Employee\\_Benefits/FOCUS\\_2014/20140402\\_50074\\_HCP\\_Health\\_Prod\\_FINAL\\_V2.pdf](http://www.willis.com/documents/publications/Services/Employee_Benefits/FOCUS_2014/20140402_50074_HCP_Health_Prod_FINAL_V2.pdf).
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*,

- 69(4), 947-959. doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121. doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121
- Xiong, J., Hai, M., Wang, J., Li, Y., & Jiang, G. (2020). Cumulative risk and mental health in Chinese adolescents: The moderating role of psychological capital. *School psychology international*, 41(5), 409-429.
- Yang, J., & Yin, C. (2020). Exploring Boundary Conditions of the Impact of Accessibility to Mobile Networks on Employees' Perceptions of Presenteeism: from Both Individual and Social Perspectives. *Information Systems Frontiers*, 22(4), 881-895. doi.org/10.1007/s10796-019-09898-x
- Yang, T., et al. (2018). Challenge or hindrance: does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers? *Journal of Occupational Health*, 60 (2), 163–171. doi.org/10.1539/joh.17-0195-OA
- Yang, T., Lei, R., Jin, X., Li, Y., Sun, Y., & Deng, J. (2019). Supervisor support, coworker support and presenteeism among healthcare workers in China: The mediating role of distributive justice. *International journal of environmental research and public health*, 16(5), 817. doi.org/10.3390/ijerph16050817
- Yaphe, J. (2015). Presenteeism: Why we work when we are sick. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 31(4), 242-243. Retrieved from [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2182-51732015000400002&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-51732015000400002&nrm=iso)
- Yuan, Q., Liu, S., Tang, S., & Zhang, D. (2014). Happy@ Work: protocol for a web-based randomized controlled trial to improve mental well-being among an Asian working population. *BMC Public Health*, 14(1), 685. doi.org/10.1186/1471-2458-14-685

Zhang, W., Sun, H., Woodcock, S., & Anis, A. (2015). Illness related wage and productivity losses: Valuing 'presenteeism'. *Social Science & Medicine*, 147, 62-71.  
[doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.10.056](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.10.056)

## 8. APÊNDICES

### APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), do Projeto de Pesquisa sob o título: **Presenteísmo no trabalho: ampliando a rede nomológica**. Meu nome é Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos, pesquisadora responsável, doutoranda do programa de Psicologia da PUC-GO, sob a orientação da Prof. Dra. Helenides Mendonça. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade da Pesquisadora responsável e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins. Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável ROSE HELEN SHIMABUKU ou com a orientadora da pesquisa Professora Dra. Helenides Mendonça, nos telefones: (62) 99222-1097/ (62) 3249-7099, ou através dos e-mails [rosehelen.rh@gmail.com](mailto:rosehelen.rh@gmail.com) e [helenides@gmail.com](mailto:helenides@gmail.com)

Em caso de dúvida sobre a ética aplicada a pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da PUC Goiás, telefone: (62) 3946-1512, localizado na Avenida Universitária, nº 1069, St. Universitário, Goiânia/GO. Funcionamento: 8:00 as 12:00 e 13:00 as 17:00 de segunda a sexta-feira. O CEP é uma instância vinculada à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) que por sua vez é subordinado ao Ministério da Saúde (MS). O CEP é responsável por realizar a análise ética de projetos de pesquisa, sendo aprovado aquele que segue os princípios estabelecidos pelas resoluções, normativas e complementares.

1. O presente estudo se justifica por construir novos conhecimentos e reflexões sobre as relações existentes entre o presenteísmo, enquanto comportamento de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente; sua relação com a liderança autêntica, engajamento, desempenho, estratégias pessoais de enfrentamento de problemas (capital psicológico) e com os impactos no bom funcionamento psicológico, emocional e social, ou seja, no florescimento no trabalho. Espera-se que esta pesquisa ajude na ampliação da compreensão das causas e consequências do presenteísmo no trabalho.



2. Sua participação consiste em responder a um caderno de perguntas (questionário) online. Esse questionário possui dois blocos de perguntas, sendo elas relacionadas a dados socioeconômico-demográficos e sua percepção sobre o seu contexto de trabalho no que se refere à saúde do trabalhador (quando ele comparece ao trabalho mesmo se sentindo doente), liderança autêntica, engajamento, desempenho no trabalho, estratégias de enfrentamento das questões do trabalho e o bom funcionamento psicológico, emocional e social, ou seja, o florescimento. Todas as perguntas são provenientes de escalas traduzidas e validadas para o Brasil, a saber Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6), Escala de Liderança Autêntica, Escala de Capital Psicológico, Escala de Auto-avaliação de Desempenho no trabalho, Escala de Engajamento no trabalho, Escala de Florescimento no trabalho. O tempo aproximado para responder o questionário é de 20 minutos e espera-se que no mínimo 384 pessoas participem da pesquisa. Os resultados do estudo serão analisados por aglomerado e não por respostas individuais.

3. Durante todo o processo você será acompanhado pela pesquisadora e pela orientadora da pesquisa que estarão a sua inteira disposição para esclarecimento de dúvidas. Além disso, você poderá desistir a qualquer momento, resguardando o direito de retirar seu consentimento sem qualquer penalidade e mantendo o sigilo de sua participação garantido.

4. A participação no estudo implica em riscos mínimos. Os possíveis riscos poderão ser de natureza psicológica, como constrangimento na emissão de respostas, conflito pessoal e ansiedade, por se tratarem de questões subjetivas de natureza pessoal, ligada à problemática organizacional. Quanto a esses riscos, a pesquisadora procurará eliminá-los ou atenuá-los durante as instruções, podendo suspender imediatamente a pesquisa caso perceba qualquer dano à saúde dos sujeitos.

5. Fica garantida a Assistência Integral e Gratuita por danos imediatos ou tardios, diretos ou indiretos ao sujeito mediante sua participação na pesquisa. Caso haja necessidade, fica assegurado ainda o encaminhamento para atendimento e acompanhamento por profissional capacitado. Sendo necessária a intervenção terapêutica, fica assegurado ao sujeito o direito de retornar à participação da pesquisa quando do fim de seu acompanhamento, caso seja de seu interesse e desde que ainda esteja no período correspondente a coleta de dados, conforme consta no cronograma da pesquisa.

6. Os questionários não serão identificados em nenhum momento da pesquisa, ficarão sob a guarda da doutoranda pelo tempo de 05 (cinco) anos, como previsto pela Resolução CNS 510/16 depois serão incinerados.

7. Assumimos neste momento a obrigação de que seus dados pessoais serão mantidos no mais absoluto sigilo, e que, em nenhum momento, identificaremos sua pessoa, assegurando a sua privacidade e confidencialidade. Mesmo em futuras publicações de resultados, artigos e documentos acadêmicos bem como apresentações em eventos e atividades científicas, fica aqui garantido o compromisso de manter total sigilo de sua participação na pesquisa.

8. Fica garantido ainda o direito a indenização, caso haja algum tipo de prejuízo quanto à participação na pesquisa, conforme assegura a resolução 510/16.

9. Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto decorrente do mesmo este será ressarcido pelo pesquisador responsável. Adicionalmente, em qualquer etapa do estudo você terá acesso ao pesquisador responsável pela pesquisa para esclarecimentos de eventuais dúvidas.

#### Declaração do Pesquisador

O pesquisador responsável por este estudo e sua equipe de pesquisa declara que cumprirão com todas as informações acima; que você terá acesso, se necessário, a assistência integral e gratuita por danos diretos e indiretos oriundos, imediatos ou tardios devido a sua participação neste estudo; que toda informação será absolutamente confidencial e sigilosa; que sua desistência em participar deste estudo não lhe trará quaisquer penalizações; que será devidamente ressarcido em caso de custos para participar desta pesquisa; e que acatarão decisões judiciais que possam suceder.

#### Declaração do Participante

Eu \_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, discuti com a pesquisadora Rose Helen Shimabuku sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a tratamento especializado caso necessário. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido, ou no meu atendimento neste Serviço.

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante Data

-

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Assinatura do responsável pelo estudo Data

**APÊNDICE B – Escala de presenteísmo de Stanford – SPS-6**

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
1- Devido minha condição de saúde foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho.					
2- Apesar da minha condição de saúde, consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho.					
3- Devido minha condição de saúde não pude ter prazer no trabalho.					
4 - Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido minha condição de saúde.					
5- No trabalho consegui me concentrar nas minhas metas apesar da minha condição de saúde					
6- Apesar da minha condição de saúde tive energia para terminar todo o meu trabalho.					

**Fonte: Paschoalin et al., 2013.**

### APÊNDICE C – Escala de Engajamento no Trabalho – UWES9

	ITEM	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
1	No meu trabalho sinto-me pleno de energia.					
2	Sou forte e vigoroso no meu trabalho.					
3	Estou entusiasmado com o meu trabalho. Dedicação					
4	O meu trabalho inspira-me.					
5	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.					
6	Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho. Concentração					
7	Estou orgulhoso com o trabalho que faço.					
8	Estou imerso no meu trabalho.					
9	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.					

Fonte: Vazquez; Magnan; Pacico; Hutz & Schaufeli (2015)

### APÊNDICE D - Inventário de Liderança Autêntica - ILA

		Discordo Totalmente	Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
	Afirma claramente o que dizer					
2	Mostra coerência entre suas crenças e ações					
3	Pede idéias que desafiam suas crenças fundamentais					
4	Descreve com precisão a maneira que os outros vêem suas habilidades					
5	Usa suas crenças centrais para tomar decisões					
6	Ouve cuidadosamente as perspectivas alternativas antes de chegar a uma conclusão					
7	Demonstra que entende suas forças e fraquezas					
8	Compartilha abertamente informações com outras pessoas					
9	Resiste a pressões sobre fazer coisas contrárias as suas crenças					
10	Analisa objetivamente os dados relevantes antes de tomar uma decisão					
11	É claramente conscientes do impacto que ele tem sobre os outros					
12	Expressa suas idéias e pensamentos claramente para os outros					
13	É guiado em suas ações por padrões morais internos					
14	Incentiva os outros a expressar pontos de vista opostos					

FONTE: Neider & Schriesheim, 2011.

### APÊNDICE E - Inventário de Capital Psicológico no Trabalho - ICPT – 25

		Discordo Totalmente	Discordo	Concordo Parcialment e	Concor do	Concor do Totalmen te
1	Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho					
2	Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho					
3	Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho					
4	Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho					
5	Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho					
6	Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho					
7	Fico mais forte após enfrentar mudança no trabalho					
8	Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho					
9	Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho					
10	Fico mais forte após enfrentar desafios no trabalho					
11	Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho					
12	Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho					
13	Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho					
14	Eu posso achar formas para mostrar ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho					
15	Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho					
16	Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho					
17	Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho					
18	Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho					
19	Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho					
20	Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho					
21	Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no meu trabalho					
22	Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho					
23	Sou capaz de ser criativo no meu trabalho					
24	Eu acredito que amanhã será melhor no meu trabalho					
25	Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho					

Fonte: SIQUEIRA et al (2014).

### APÊNDICE F - Escala Geral de Desempenho no Trabalho - EGDT

		Discordo Totalmente	Discordo	Concordo Parcialm e nte	Concordo	Concordo Totalmente
1	Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos.					
2	Executo adequadamente tarefas difíceis.					
3	Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização.					
4	A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da Organização.					
5	Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).					
6	Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho					
7	Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização.					
8	Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização.					
9	Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades					
10	Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas Organizacionais					
11	Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais.					
12	Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.					
13	Adapto minha rotina às alterações das metas Organizacionais					
14	Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado					
15	Executo adequadamente tarefas rotineiras.					
16	Utilizo meu conhecimento teórico/ prático para realizar meu Trabalho					
17	Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.					
18	Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.					
19	Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.					
20	Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.					

Fonte: Queiroga, Borges-Andrade & Coelho Júnior (2015)



## APÊNDICE G – Estrutura de aplicação das escalas de acordo com os estudos da tese

### 1. Escalas aplicadas no TEMPO 1

	ESCALA	REFERENCIA	FATORES	ITENS
1	Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS6	Paschoalin, 2013.	2	6
2	Escala Geral De Desempenho No Trabalho - EGDT	Queiroga, Borges-Andrade & Coelho Júnior, 2015.	2	20
3	Inventário de Capital Psicológico no Trabalho ICPT – 25	Siqueira et al., 2014.	4	25
4	Escala de Engajamento no Trabalho - UWES9	Vazquez; Magnan; Pacico; Hutz & Schaufeli, 2015.	3	9
5	Escala de Florescimento No Trabalho (EFLOT)	Mendonça, et al, 2014.	2	8
6	Inventário de Liderança Autêntica	Neider & Schriesheim, 2011	4	14
7	Dados socioeconômicos / saúde		2	25
	TOTAL			107

### 2. Escalas aplicadas no TEMPO 2

	ESCALA	REFERENCIA	FATORES	ITENS
1	Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS6	Paschoalin, 2013.	2	6
2	Escala Geral De Desempenho No Trabalho - EGDT	Queiroga, Borges-Andrade & Coelho Júnior, 2015.	2	20
3	Escala de Engajamento no Trabalho - UWES9	Vazquez; Magnan; Pacico; Hutz & Schaufeli, 2015.	3	9
4	Inventário de Liderança Autêntica	Neider & Schriesheim, 2011	4	14
5	Saúde			3
	TOTAL			52

### 3. Escalas aplicadas no TEMPO 3

	ESCALA	REFERENCIA	FATORES	ITENS
1	Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS6	Paschoalin, 2013.	2	6
2	Escala de Engajamento no Trabalho - UWES9	Vazquez; Magnan; Pacico; Hutz & Schaufeli, 2015.	3	9
3	Escala Geral De Desempenho No Trabalho - EGDT	Queiroga, Borges-Andrade & Coelho Júnior, 2015.	2	20
4	Inventário de Capital Psicológico no Trabalho ICPT – 25	Siqueira et al., 2014.	4	25
5	Dados sobre a COVID			8

6	Dados de saúde			3
7	Motivos para trabalhar doente			6
	TOTAL			77

4. Esquema de aplicação das escalas nas 3 ondas de coletas de dados

	Instrumento	T1	T2	T3
1	Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS6	X	X	X
2	Escala Geral De Desempenho No Trabalho - EGDT	X	X	X
3	Escala de Engajamento no Trabalho - UWES9	X	X	X
4	Inventário de Capital Psicológico no Trabalho ICPT – 25	X		X
5	Inventário de Liderança Autêntica	X	X	

## APÊNDICE H - Instrumento Aplicado na primeira coleta de dados – Versão digital

### O que te faz ir para o trabalho se sentindo doente? Um estudo sobre presenteísmo, engajamento, capital psicológico e desempenho no trabalho.

Caro participante,  
 Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), do Projeto de Pesquisa sob o título: Presenteísmo no trabalho: ampliando a rede nomológica. Meu nome é Rose Helen Shimabuku, pesquisadora responsável, doutoranda do programa de Psicologia da PUC-GO, sob a orientação da Prof. Dra. Helenides Mendonça.

1. O presente estudo se justifica por construir novos conhecimentos e reflexões Adicionar pergunta existentes entre o presenteísmo, enquanto comportamento de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente; sua relação com o engajamento, desempenho, estratégias pessoais de enfrentamento de problemas (capital psicológico) e com os impactos no bom funcionamento psicológico, emocional e social, ou seja, no florescimento no trabalho. Espera-se que esta pesquisa ajude na ampliação da compreensão das causas e consequências do presenteísmo no trabalho.

2. Sua participação não é obrigatória e consiste em responder a um caderno de perguntas (questionário) online. Tempo estimado de 20 minutos.

3. Os questionários não serão identificados em nenhum momento da pesquisa, ficarão sob a guarda da doutoranda pelo tempo de 05 (cinco) anos. Seus dados pessoais serão mantidos no mais absoluto sigilo, e

Declaro que discuti com a pesquisadora Rose Helen Shimabuku sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a tratamento especializado caso necessário. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido, ou no meu atendimento neste Serviço.

Endereço de e-mail \*

Endereço de e-mail válido

Este formulário coleta endereços de e-mail. [Alterar configurações](#)

Indique se você aceita participar dessa pesquisa: \*

- Sim, li e concordo em participar do estudo.
- Não aceito participar desse estudo.

Após a seção 1 Continuar para a próxima seção

Seção 2 de 10

### Informações importantes:

Esse estudo é dirigido àqueles que estão trabalhando no momento (mesmo que estejam de férias ou de licença). Caso não esteja, desde já agradecemos seu interesse. Adicionar pergunta

Você está inserido(a) no mercado de trabalho, formal ou informalmente?

- 1- Não
- 2- Sim

Essa é uma pesquisa longitudinal, e você será convidado a participar novamente em outro momento. No entanto, sua participação nessa fase NÃO OBRIGA sua participação nas outras fases. A fim de preservar sua identidade, caso seja necessário entrar em contato com você para enviar uma próxima etapa dessa pesquisa, gostaríamos de que criasse um código que contere as 3 primeiras letras do nome de sua mãe, e os 2 últimos números de seu ano de nascimento. Por exemplo: Fátima (nome da minha mãe) + 1981 (ano do meu nascimento) = FAT81

Para criar o código, siga as orientações abaixo:

Informe as três primeiras letras do primeiro nome da sua mãe: \*

Texto de resposta curta

-----

Informe os 2 últimos números do ano de seu nascimento: \*

Texto de resposta curta

-----

Após a seção 2 Continuar para a próxima seção

Seção 3 de 10

## Seção A

Dados Sócio-demográficos

Adicionar pergunta

A1 - Qual a sua idade? \*

Texto de resposta curta

-----

1. Masculino

2. Feminino

Outros...

A3- Qual seu grau de instrução? (considere aquele para o qual você já possui diploma ou certificado de conclusão) \*

1. Ensino fundamental.

2. Ensino Médio

3. Ensino Superior

4. Pós-graduação

5. Mestrado

6. Doutorado

A4- Estado Civil \*

1. Solteiro(a)

2. Casado(a) / amasiado(a)

3. Divorciado(a) / Separado(a)

4. Viúvo (a)

5. Outra opção

Adicionar pergunta

1. Não
2. Sim

A5.1- Se sim, atualmente tem filhos menores de 12 anos morando com você? \*

1. Não
2. Sim
3. Não tenho filhos.

A9- Em qual estado brasileiro (UF) você mora atualmente? \*

1. Acre
2. Alagoas
3. Amapá
4. Amazonas
5. Bahia
6. Ceará
7. Distrito Federal
8. Espírito Santo
9. Goiás
10. Maranhão
11. Mato Grosso

Adicione pergunta

13. Minas Gerais
14. Pará
15. Paraíba
16. Paraná
17. Pernambuco
18. Piauí
19. Rio de Janeiro
20. Rio Grande do Norte
21. Rio Grande do Sul
22. Rondônia
23. Roraima
24. Santa Catarina
25. São Paulo
26. Sergipe
27. Tocantins

Adicione pergunta

A10. Há quanto tempo você trabalha em seu emprego atual? \*

- 1- Menos de um ano.
- 2- Entre 1 ano e 5 anos.
- 3- Entre 6 anos e 10 anos.

4- Entre 11 anos e 15 anos .

- 6- Entre 16 e 20 anos.
- Opção 6

A10.1 Há quanto tempo, no total, você trabalha? \*

- 1- Menos de um ano.
- 2- Entre 1 ano e 5 anos.
- 3- Entre 6 anos e 10 anos.
- 4- Entre 11 anos e 15 anos .
- 6- Entre 16 e 20 anos.
- 7- Acima de 21 anos.

A11. A organização/instituição em que você trabalha é (caso trabalhe em mais de uma instituição, considere a que você cumpre maior carga horária): \*

- 1- Pública
- 2- Privada/Particular
- 3- Terceiro setor (ONG)

Adicionar pergunta

A12. Indique o quanto você considera seu trabalho estressante? \*

1      2      3      4      5

A13. Indique o quanto você se considera feliz em seu trabalho? \*

Pouco feliz.      1      2      3      4      5      Muito feliz.

A14. O quanto você está satisfeito com seu trabalho? \*

Pouco satisfeito      1      2      3      4      5      Muito satisfeito

Após a seção 3 Continuar para a próxima seção

Seção 4 de 10

## BLOCO B - Sobre sua saúde...



Por favor, gostaríamos que você respondesse algumas perguntas referentes a sua saúde:

B1 - De um modo geral, em comparação a pessoas da sua idade, como você considera o seu estado de saúde? \*

- 1. Muito ruim
- 2. Ruim
- 3. Regular
- 4. Bom
- 5. Muito bom

---

Adicione pergunta

---

B2 - Você possui plano privado para assistência à saúde (plano de saúde)? \*

- 1. Não
- 2. Sim

- 1. Não
- 2. Sim

---

B4 . Nos doze meses anteriores, você apresentou alguma desses acometimentos de saúde? \*

- 1. Problemas nos ossos ou cartilagens
- 2. Problemas gástricos ou intestinais (gastrite, úlcera, refluxo, etc)
- 3. Problemas respiratórios (asma, bronquite, etc)
- 4. Problemas cardíacos
- 5. Problemas circulatórios
- Depressão
- Síndrome do Pânico
- Transtorno de estresse
- Transtorno de ansiedade
- Não apresentei nenhum problema de saúde.

---

Adicione pergunta

---

B5 - Nos últimos 30 dias, você teve que faltar ao trabalho por algum problema de saúde, consulta médica ou para fazer algum exame de saúde? \*

- 1. Não
  - 2. Um dia
  - 3. De 2 à 4 dias
-







C2.6- Teme pela redução salarial \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

C3 - Tem algum outro motivo que lhe leva a trabalhar mesmo quando você esta se sentindo

Texto de resposta longa

---

Após a seção 5 Continuar para a próxima seção

Seção 6 de 10

## Bloco D - Sobre engajamento e desempenho no trabalho...

D1-Queremos compreender melhor sua relação com o seu ambiente de trabalho. Por favor, responda as perguntas a seguir indicando seu grau de concordância a cerca de cada uma das afirmações:

D1.1- No meu trabalho sinto-me pleno de energia. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.2- Sou forte e vigoroso no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	Adicione pergunta
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.3- Estou entusiasmado com o meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

D1.4- O meu trabalho inspira-me. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.5- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.6- Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.7- Estou orgulhoso com o trabalho que faço. \*

	1	2	3	4	5	<small>Adicione pergunta</small>
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.8- Estou imerso no meu trabalho. \*

---

D1.9- "Deixo-me levar" pelo meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

---

D2.1- Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

---

D2.2- Executo adequadamente tarefas difíceis. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

---

D2.3- Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização. \*

	1	2	3	4	5	<small>Adicione pergunta</small>
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

---

D2.4- A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da Organização. \*

		Tr			
---	---	----	---	---	---



D2.15- Executo adequadamente tarefas rotineiras. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.16- Utilizo meu conhecimento teórico/ prático para realizar meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.17- Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Adelantar pergunta

D2.18- Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.20- Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Após a seção 6 Continuar para a próxima seção



Seção 7 de 10

## BLOCO E - Você está quase terminando!



E1. Ainda considerando suas intenções em seu trabalho, por favor, assinale para cada afirmativa até que ponto você concorda ou discorda das situações abaixo:

E1.2- Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.3- Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.4. Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.5. Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho \*

Adicionar pergunta

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.6. Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho \*

E1.7. Fico mais forte após enfrentar mudança no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.8. Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.9. Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.10. Fico mais forte após enfrentar desafios no trabalho \*

Adicionar pergunta

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.11. Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho \*



E1.22. Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.23. Sou capaz de ser criativo no meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.24. Eu acredito que amanhã será melhor no meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.25. Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho \*

Adicionar pergunta

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

As frases a seguir referem-se a seu modo de se relacionar com seu trabalho:

Para cada afirmação abaixo, marque na linha correspondente:

	1	2	3	4	5	
						
Discordo Totalmente		Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente	

E2.1. Em meu trabalho, as minhas relações profissionais dão-me suporte e são recompensadoras. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.2. Em meu trabalho, estou envolvido/a e interessado/a nas atividades executadas. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.3. Em meu trabalho, contribuo ativamente com a felicidade e bem-estar dos outros. \*



E2.4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Adelantar pergunta

E2.7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e significado. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Seção 8 de 10

## BLOCO E - Você está quase terminando! ⌵ ⋮

E1. Ainda considerando suas intenções em seu trabalho, por favor, assinale para cada afirmativa até que ponto você concorda ou discorda das situações abaixo:

E1.1- Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho \*

Adelantar pergunta

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.2- Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho \*

E1.3- Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.4. Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.5. Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.6. Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Adicione pergunta

E1.7. Fico mais forte após enfrentar mudança no trabalho \*

E1.8. Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.9. Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.10. Fico mais forte após enfrentar desafios no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.11. Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Adicione pergunta

E1.12. Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho \*

E1.13. Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.14. Eu posso achar formas para mostrar ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.15. Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.16. Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.17. Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho \*

E1.18. Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.19. Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.20. Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.21. Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E1.22. Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho \*



E2.4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e significado. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

E2.8. Em meu trabalho, as pessoas respeitam-me. \*

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

**Bloco F - Nesse último bloco de perguntas, assinale a frequência de ocorrência de cada uma das situações listadas pensando no seu líder ou chefe**

Seu líder ou chefe imediato:

F1. Afirma claramente o que dizer. \*

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

F7- Demonstra que entende suas forças e fraquezas. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F8 - Compartilha abertamente informações com outras pessoas. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F9- Resiste a pressões sobre fazer coisas contrárias as suas crenças. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F10- Analisa objetivamente os dados relevantes antes de tomar uma decisão. \*

	1	2	3	4	5	<small>Adicione pergunta</small>
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F11- É claramente conscientes do impacto que ele tem sobre os outros. \*

	1	2	3	4	5	

F2 - Mostra coerência entre suas crenças e ações. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F3- Pede ideias que desafiam suas crenças fundamentais. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F4- Descreve com precisão a maneira que os outros vêem suas habilidades. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F5- Usa suas crenças centrais para tomar decisões. \*

	1	2	3	4	5	<small>Adicione pergunta</small>
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F6- Ouve cuidadosamente as perspectivas e alternativas antes de chegar a uma conclusão. \*

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

F12- Expressa suas ideias e pensamentos claramente para os outros. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F13- É guiado em suas ações por padrões morais internos. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F14- Incentiva os outros a expressar pontos de vista opostos. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Após a seção 9 Continuar para a próxima seção

Seção 10 de 10

Adicionar pergunta

Obrigada por sua participação! Com certeza nos ajudará a compreender melhor os impactos do trabalho na saúde de trabalhadores

Fique a vontade para deixar aqui um comentário ou sugestão sobre a pesquisa:

Texto de resposta longa

**APÊNDICE I - Instrumento Aplicado na segunda coleta de dados – Versão digital**

Tempo2

Perguntas Respostas 272

## Seção 1 de 7

TEMPO 2 - O que te faz ir para o trabalho se sentindo doente? Um estudo sobre presenteísmo, engajamento e desempenho no

Caro participante,  
Esta pesquisa compreende a segunda etapa da pesquisa sobre Presenteísmo no trabalho. Você recebeu este link pelo fato de ter participado da primeira coleta e lhe agradecemos por ter aceito participar desse estudo!

É muito importante que você participe de todas as etapas. Tempo estimado de preenchimento: 15 minutos. Desde já agradecemos sua valiosa contribuição.

Ms. Rose Helen Shimabuku, Doutoranda em Psicologia da PUC-GO

Prof. Dra. Helenides Mendonça

**Endereço de e-mail \***

Endereço de e-mail válido

Este formulário coleta endereços de e-mail. [Alterar configurações](#)

Indique se você aceita participar dessa pesquisa:

- Sim, li e concordo em participar do estudo.
- Não aceito participar desse estudo.

Após a seção 1

Continuar para a próxima seção



## Seção 2 de 7

## Informações impofiantes:



Esse estudo é dirigido àqueles que estão trabalhando no momento (mesmo que estejam de férias ou de licença). Caso não esteja, desde já agradecemos seu interesse.

Você está inserido(a) no mercado de trabalho, formal ou informalmente?

1- Não

2-

Na primeira etapa, você criou um código, a fim de preservar sua identidade. Esse código continha as 3 primeiras letras do nome de sua mãe, e os 2 últimos números de seu ano de nascimento. Por favor, repita esse código para que possamos associar as respostas. Por exemplo: Fátima (nome da minha mãe) + 1981 (ano do meu nascimento) = FAT81

Informe o código:

Informe as três primeiras letras do primeiro nome da sua mãe: \*

Texto de resposta curta

Informe os 2 últimos números do ano de seu nascimento: \*



Texto de resposta curta

Após a seção 2      Continuar para a próxima seção

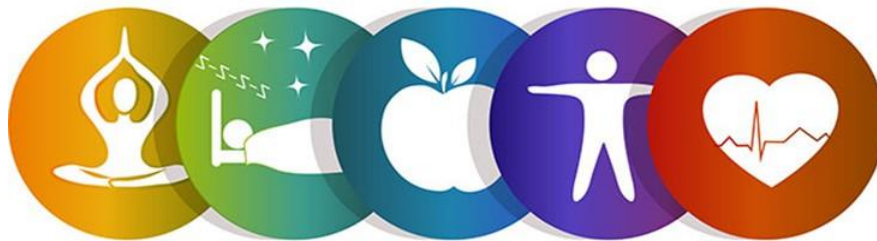
Seção 3 de 7

## BLOCO B - Sobre sua saúde...



Por favor, gostaríamos que você respondesse algumas perguntas referentes a sua saúde:

Título da



INTEGRATE

**B4 . Nos seis meses anteriores, você apresentou alguma desses acometimentos de saúde? \***

- 1. Problemas nos ossos ou cartilagens
- 2. Problemas gástricos ou intestinais (gastrite, úlcera, refluxo, etc)
- 3. Problemas respiratórios (asma, broquite, etc)

Tr

## 5. Problemas circulatórios

- Depressão
- Síndrome do Pânico
- Transtorno de estresse
- Transtorno de ansiedade
- Não apresentei nenhum problema de saúde.

B5 - Nos últimos 30 dias, você teve que faltar ao trabalho por algum problema de saúde,

\*

consulta médica ou para fazer algum exame de saúde?

2. Um dia

3. De 2 à 4 dias

4. De 5 a 7 dias

5. De 7 a 10 dias

6. De 10 a 15 dias

7. Acima de 15 dias

B6 - NOS ÚLTIMOS 30 DIAS, você compareceu ao trabalho, mesmo apresentando algum

\*

problema de saúde ou algum sinal ou sintoma de adoecimento?

2-

Após a seção 3 Continuar para a próxima seção



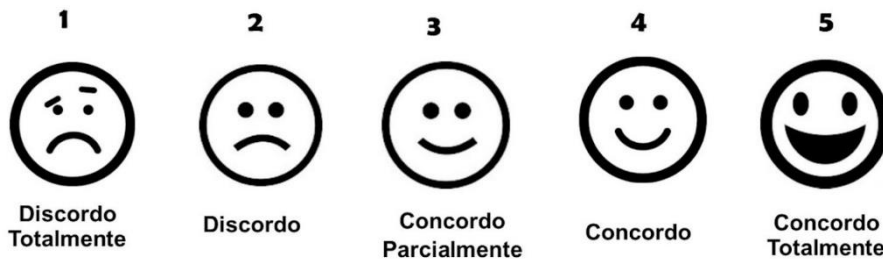
## Seção 4 de 7

C1 - Por favor, considere suas experiências no trabalho nos últimos 30 dias. Essas experiências podem ter sido influenciadas por diversos fatores pessoais e do ambiente e alteradas ao longo do tempo. Para cada afirmativa abaixo, escolha apenas uma única resposta que melhor retrata seu grau de concordância ou discordância considerando suas experiências de trabalho nos últimos 30 dias.

Descrição (opcional)

Título da

Para cada afirmação abaixo, marque na linha correspondente:



trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

C1.2- Apesar da minha condição de saúde, consegui terminar tarefas difíceis no meu \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

C1.3- Devido minha condição de saúde não pude ter prazer no trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

C1.4 - Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido minha condição de saúde. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

C1.5- No trabalho consegui me concentrar nas minhas metas apesar da minha condição \*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente



**C1.6- Apesar da minha condição de saúde tive energia para terminar todo o meu trabalho. \***

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

**C2 – Abaixo estão listados alguns motivos que podem lhe levar a trabalhar mesmo quando você não esta se sentindo bem de saúde. Indique seu grau de concordância com cada uma das**

Descrição (opcional)

**C2.1- Sua ausência vai sobrecarregar seus colegas \***

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

**C2.2- Sua ausência vai comprometer o público assistido (clientes, alunos, comunidade externa, etc.) \***

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

**C2.3- Tem receio de perder seu emprego \***

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

**C2.4- Seu ambiente doméstico não é bom. Prefere trabalhar a ficar em casa \***



Discordo totalmente

Concordo totalmente

C2.5- Não há quem lhe substitua e seu serviço vai ficar acumulado \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

C2.6- Teme pela redução salarial \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

C3 - Tem algum outro motivo que lhe leva a trabalhar mesmo quando você esta se sentindo

Texto de resposta longa

---

Após a seção 4 Continuar para a próxima seção



Seção 5 de 7

## Bloco D - Sobre engajamento e desempenho no trabalho...



D1-Queremos compreender melhor sua relação com o seu ambiente de trabalho. Por favor, responda as perguntas a seguir indicando seu grau de concordância a cerca de cada uma das afirmações:

Título da imagem





D1.1- No meu trabalho sinto-me pleno de energia. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.2- Sou forte e vigoroso no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.3- Estou entusiasmado com o meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente





D1.4- O meu trabalho inspira-me. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.5- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.6- Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.7- Estou orgulhoso com o trabalho que faço. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D1.8- Estou imerso no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente



Discordo totalmente

Concordo totalmente

**D2.1. Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos. \***

1

2

3

4

5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**D2.2- Executo adequadamente tarefas difíceis. \***

1

2

3

4

5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**D2.3- Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização. \***

1

2

3

4

5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**D2.4- A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da Organização. \***

1

2

3

4

5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**D2.5- Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano). \***

Tr

Discordo totalmente

Concordo totalmente

D2.6. Procuo atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.7- Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.8- Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.9- Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.10- Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais \*

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--



D2.11- Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.12- Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.13- Adapto minha rotina às alterações das metas Organizacionais \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.14- Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.15- Executo adequadamente tarefas rotineiras. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente



D2.16- Utilizo meu conhecimento teórico/ prático para realizar meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.17- Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.18- Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.19- Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

D2.20- Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Bloco F - Nesse último bloco de perguntas, assinale a frequência de ocorrência de cada uma das situações listadas pensando no seu líder ou chefe

Seu líder ou chefe imediato:

Título da imagem



F1. Afirma claramente o que dizer. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F2 - Mostra coerência entre suas crenças e ações. \*



Discordo totalmente

Concordo totalmente

**F3- Pede ideias que desafiam suas crenças fundamentais. \***

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**F4- Descreve com precisão a maneira que os outros vêem suas habilidades. \***

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**F5- Usa suas crenças centrais para tomar decisões. \***

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**F6- Ouve cuidadosamente as perspectivas e alternativas antes de chegar a uma**

\*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

**F7- Demonstra que entende suas forças e fraquezas. \***

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente



Discordo totalmente

Concordo totalmente

F3- Pede ideias que desafiam suas crenças fundamentais. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

F4- Descreve com precisão a maneira que os outros vêem suas habilidades. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

F5- Usa suas crenças centrais para tomar decisões. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

F6- Ouve cuidadosamente as perspectivas e alternativas antes de chegar a uma \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

F7- Demonstra que entende suas forças e fraquezas. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente





F8 - Compartilha abertamente informações com outras pessoas. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F9- Resiste a pressões sobre fazer coisas contrárias as suas crenças. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F10- Analisa objetivamente os dados relevantes antes de tomar uma decisão. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F11- É claramente conscientes do impacto que ele tem sobre os outros. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

F12- Expressa suas ideias e pensamentos claramente para os outros. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Discordo totalmente      1      2      3      4      5      Concordo totalmente

F14- Incentiva os outros a expressar pontos de vista opostos. \*

Discordo totalmente      1      2      3      4      5      Concordo totalmente

Após a seção 6 Continuar para a próxima seção ▼

Seção 7 de 7

Obrigada por sua participação! Com  
sua ajuda nos ajudará a compreender  
melhor os impactos do trabalho na saúde  
do trabalhador!



Não esqueça de clicar em "Enviar"!

Fique a vontade para deixar aqui um comentário ou sugestão sobre a pesquisa:

Texto de resposta longa

.....





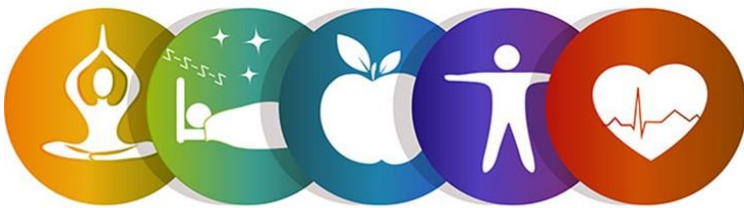
Seção 5 de 9

# Como está a sua saúde geral com a pandemia da COVID-19?



Por favor, gostaríamos que você respondesse algumas perguntas referentes a sua saúde:

Título da imagem



INTEGRATE

12 - Desde o início da pandemia, você deixou de desempenhar suas atividades profissionais por algum problema de saúde, consulta médica ou para fazer algum exame



11 . Desde o início da pandemia, você apresentou algum desses acometimentos de saúde? \*

- 1. Problemas nos ossos ou cartilagens
- 2. Problemas gástricos ou intestinais (gastrite, úlcera, refluxo, etc)
- 3. Problemas respiratórios (asma, broquite, etc)
- 4. Problemas cardíacos
- 5. Problemas circulatórios
- 6. Depressão
- 7. Síndrome do Pânico
- 8. Transtorno de estresse
- 9. Transtorno de ansiedade
- 10. Não apresentei nenhum problema de saúde.

Tt



Tt



1. Não

2. Um dia
3. De 2 à 4 dias
4. De 5 a 7 dias
5. De 7 a 10 dias
6. De 10 a 15 dias
7. Acima de 15 dias

13 - Desde o início da pandemia, você desempenhou suas atividades profissionais mesmo <sup>\*</sup> apresentando algum problema de saúde ou algum sinal ou sintoma de adoecimento?

- 1- Não
- 2-

14 – Abaixo estão listados alguns motivos que podem fazer com que você venha a trabalhar mesmo quando não está se sentindo bem de saúde. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma das afirmações:

Descrição (opcional)

15- Sua ausência vai sobrecarregar seus colegas <sup>\*</sup>

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

16- Sua ausência vai comprometer o público assistido (clientes, alunos, comunidade externa, etc.) <sup>\*</sup>

Tt

Discordo totalmente

Concordo Totalmente

17- Tem receio de perder seu emprego \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

18- Seu ambiente doméstico não é bom. Prefere trabalhar a ficar em casa \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

19- Não há quem lhe substitua e seu serviço vai ficar acumulado \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

20- Teme pela redução salarial \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

21 - Tem algum outro motivo que lhe leva a trabalhar mesmo quando você esta se sentindo

Texto de resposta longa

.....



Após a seção 5 Continuar para a próxima seção

## Seção 6 de 9

Por favor, considere suas experiências no trabalho nos últimos 30 dias. Essas experiências podem ter sido influenciadas por diversos fatores pessoais e do ambiente. Para cada afirmativa abaixo, escolha apenas uma única resposta que melhor retrata seu grau de concordância ou discordância considerando suas experiências de trabalho nos últimos 30 dias.

Descrição (opcional)

Para cada afirmação abaixo, marque o número correspondente, conforme sua avaliação.



	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

23- Apesar da minha condição de saúde, consegui terminar tarefas difíceis no meu \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24- Devido minha condição de saúde não pude ter prazer no trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

25 - Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido a minha condição de saúde. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26- No trabalho, consigo me concentrar nas minhas metas, apesar da minha condição de

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

27- Apesar da minha condição de saúde, tive energia para terminar todo o meu trabalho. \*





Discordo Totalmente



Concordo Totalmente

Após a seção 6    Continuar para a próxima seção



Seção 7 de 9

## Agora, responda como você se sente em relação ao seu trabalho.



Queremos compreender melhor sua relação com o seu ambiente de trabalho durante a pandemia da COVID-19. Por favor, responda as perguntas a seguir indicando seu grau de concordância a cerca de cada uma das afirmações:

Título da



28- No meu trabalho sinto-me pleno de energia. \*

Tt

29- Sou forte e vigoroso no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

30- Estou entusiasmado com o meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

32- O meu trabalho inspira-me. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

33- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

34- Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente



35- Estou orgulhoso com o trabalho que faço. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

36- Estou imerso no meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

37- “Deixo-me levar” pelo meu trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Após a seção 7    Continuar para a próxima seção

Seção 8 de 9

## Como está o seu desempenho no trabalho em tempos de pandemia?

Descrição (opcional)

38. Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos. \*

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--



39- Executo adequadamente tarefas difíceis. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

40- Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

41- A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

42- Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano). \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

43. Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente



44- Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

45- Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

46- Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

47- Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

48- Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente



1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

50- Adapto minha rotina às alterações das metas Organizacionais \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

51- Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

52- Executo adequadamente tarefas rotineiras. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

53- Utilizo meu conhecimento teórico/ prático para realizar meu trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

54- Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho \*

Discordo totalmente      Concordo totalmente

56- Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

57- Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

58- Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Após a seção 8 Continuar para a próxima seção ▼

Seção 9 de 9

**Você está quase terminando!** ✕ ⋮

Ainda considerando sua rotina de trabalho diante da pandemia da COVID-19, por favor, assinale para cada afirmativa até que ponto você concorda ou discorda das situações abaixo:

---





Assinale seu grau de concordância com as afirmativas abaixo:

	1	2	3	4	5
Sou capaz d...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu espero te...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu posso en...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico mais fo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou capaz d...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico mais fo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu espero te...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou capaz d...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico mais f...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13- Eu espero t...  
 14- Eu posso a...

Tt



Fico mais f...

Sou capaz ...

Eu acredito...

Eu espero t...

Eu posso d...

Sou capaz ...

Eu posso p...

Fico mais f...

Sou capaz ...

Eu acredito...

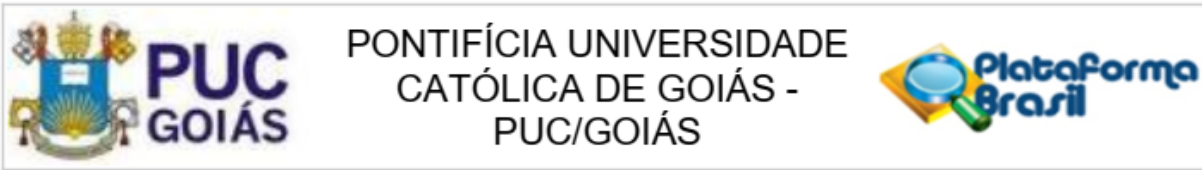
Fico mais f...

Agradecemos sua participação nesse estudo! Fique a vontade para deixar aqui um comentário ou sugestão sobre a pesquisa:

Texto de resposta longa



**Anexo 1 – Parecer nº. 3.291.806 do Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás**



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Presenteísmo no trabalho: ampliando a rede nomológica.

**Pesquisador:** ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES BASTOS

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 10227119.1.0000.0037

**Instituição Proponente:** Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/Goiás

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.291.806

**Apresentação do Projeto:**

O presenteísmo se refere ao comportamento de estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente. Por sua vez, a investigação sobre o presenteísmo em ambientes de trabalho constitui-se num foco de estudos recente. Considera-se que o engajamento no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho; que o presenteísmo está negativamente relacionado ao desempenho; que a relação entre engajamento no trabalho e desempenho é moderada pelo presenteísmo, de modo que a influência do engajamento sobre o desempenho aumenta, à medida que diminui o presenteísmo; que o capital psicológico está positivamente relacionado ao florescimento no trabalho; que o presenteísmo está negativamente relacionado ao florescimento no trabalho; e que a relação entre capital psicológico e florescimento é moderada pelo presenteísmo, de forma que a influência do capital psicológico no florescimento aumenta, à medida que se diminui o presenteísmo. O presente estudo trata-se de uma pesquisa exploratória de corte transversal. A coleta de dados será em formulário on line que conterà o TCLE. O link do questionário será divulgado nas redes sociais das pesquisadoras. Três meses após a coleta de dados será realizada a coleta de tempo 2, incluindo somente aqueles que foram considerados aptos a participar da pesquisa. Serão incluídos nas pesquisas os participantes de ambos os sexos, maiores de 18 anos e que tenham ensino fundamental completo. Os participantes deverão ainda ter desempenhado atividade laboral por pelo menos um ano ao longo de sua vida e estar inseridos no mercado de trabalho formal ou informal no momento da pesquisa. Serão excluídos do estudo os participantes

**Endereço:** Av. Universitária, N.º 1.069  
**Bairro:** Setor Universitário **CEP:** 74.605-010  
**UF:** GO **Município:** GOIANIA  
**Telefone:** (62)3946-1512 **Fax:** (62)3946-1070 **E-mail:** cep@pucgoias.edu.br



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS -  
PUC/GOIÁS



Continuação do Parecer: 3.291.806

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos de apresentação obrigatória foram anexados.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Todas as pendências anteriormente apontadas foram resolvidas. Projeto não apresenta óbices éticos. Aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

INFORMAÇÕES AO PESQUISADOR REFERENTE À APROVAÇÃO DO REFERIDO PROTOCOLO:

1. A aprovação deste, conferida pelo CEP PUC Goiás, não isenta o Pesquisador de prestar satisfação sobre sua pesquisa em casos de alterações metodológicas, principalmente no que se refere à população de estudo ou centros participantes/coparticipantes.
2. O pesquisador responsável deverá encaminhar ao CEP PUC Goiás, via Plataforma Brasil, relatórios semestrais do andamento do protocolo aprovado, quando do encerramento, as conclusões e publicações. O não cumprimento deste poderá acarretar em suspensão do estudo.
3. O CEP PUC Goiás poderá realizar escolha aleatória de protocolo de pesquisa aprovado para verificação do cumprimento das resoluções pertinentes.
4. Cabe ao pesquisador cumprir com o preconizado pelas Resoluções pertinentes à proposta de pesquisa aprovada, garantindo seguimento fiel ao protocolo.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1309015.pdf	07/04/2019 09:28:36		Aceito
Outros	Respostas_as_pendencias.docx	07/04/2019 09:27:50	ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_Ampliando_a_red_e_nomologica_sobre_o_presenteismo.docx	07/04/2019 09:27:32	ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE2.docx	07/04/2019 09:27:07	ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES BASTOS	Aceito

Endereço: Av. Universitária, N.º 1.069

Bairro: Setor Universitário

CEP: 74.605-010

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3946-1512

Fax: (62)3946-1070

E-mail: cep@pucgoias.edu.br



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE GOIÁS -  
PUC/GOIÁS



Continuação do Parecer: 3.291.806

Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	25/03/2019 13:02:21	ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES	Aceito
----------------	--------------------	------------------------	--------------------------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

GOIANIA, 29 de Abril de 2019

---

**Assinado por:**  
**ROGÉRIO JOSÉ DE ALMEIDA**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Universitária, N.º 1.069

**Bairro:** Setor Universitário

**CEP:** 74.605-010

**UF:** GO

**Município:** GOIANIA

**Telefone:** (62)3946-1512

**Fax:** (62)3946-1070

**E-mail:** cep@pucgoias.edu.br

## Anexo 2 – Parecer nº. 1.034.787 do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Católica de Goiás



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** A relação entre demanda e controle do trabalho e presenteísmo no Instituto Federal de Goiás: um modelo de moderação.

**Pesquisador:** ROSE HELEN SHIMABUKU RODRIGUES BASTOS

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 44115915.8.0000.0037

**Instituição Proponente:** Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/Goias

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.034.787

**Data da Relatoria:** 22/04/2015

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa que visa com participação de 63 servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Goiás – Câmpus Goiânia. Haverá aplicação de questionários que respeitam as regulamentações éticas brasileiras. O estudo pretende analisar a relação existente entre as demandas psicológicas e físicas de trabalho e o presenteísmo no referido ambiente.

#### Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a relação existente entre as demandas psicológicas e físicas de trabalho e o presenteísmo - relação moderada pelo controle (uso de habilidades, poder decisório e apoio Social) que o trabalhador exerce sobre seu trabalho - , no Instituto Federal de Goiás.

Objetivo Secundário:

- a) Analisar a relação existente entre demandas do trabalho e presenteísmo;
- b) Analisar a relação existente entre controle do trabalho e presenteísmo;
- c) Verificar o efeito moderacional do controle na relação existente entre a demanda de trabalho e o presenteísmo;

**Endereço:** Av. Universitária, N.º 1.069  
**Bairro:** Setor Universitário **CEP:** 74.605-010  
**UF:** GO **Município:** GOIANIA  
**Telefone:** (62)3948-1512 **Fax:** (62)3948-1070 **E-mail:** cep@pucgoias.edu.br



Continuação do Parecer: 1.034.787

- d) Verificar a eficácia do Modelo Demanda-Controle quando relacionado ao presenteísmo;
- e) Verificar a incidência de presenteísmo e perfil epidemiológico dos servidores técnico-administrativos do IFG (idade, sexo, ocupação, grau de escolaridade, tempo na Instituição).

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

##### **Riscos:**

Os possíveis riscos advindos da participação na pesquisa são mínimos, podendo ser de natureza psicológica, como constrangimento na emissão de respostas, conflito pessoal e ansiedade, por se tratarem de questões subjetivas de natureza pessoal, ligada à problemática organizacional. Fica assegurado a minimização dos riscos por parte da pesquisadora, a Assistência Integral e Gratuita por danos imediatos ou tardios, diretos ou indiretos ao sujeito mediante sua participação. Caso haja necessidade, fica assegurado ainda o encaminhamento para atendimento e acompanhamento por profissional capacitado. Sendo necessária a intervenção terapêutica, fica garantido o direito do sujeito de retornar à participação da pesquisa quando do fim de seu acompanhamento, caso seja de seu interesse (conforme consta no cronograma).

##### **Benefícios:**

A grande contribuição do presente estudo está na identificação da relação entre as demandas físicas e psicológicas no trabalho, e o presenteísmo, enquanto comportamento de estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente. Uma outra contribuição diz respeito à compreensão do controle do trabalho (apoio social, uso de habilidades e poder decisório) enquanto moderador da relação entre as demandas de trabalho e o presenteísmo. A partir da identificação dessas relações, uma série de discussões e reflexões poderão ser desenvolvidas pela instituição participe desse estudo, no intuito de garantir a promoção e manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores no trabalho, assim como de suas saúde física e mental.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Não há.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Termos apresentados conforme exigências da Resolução CNS 466/12.

Endereço: Av. Universitária, N.º 1.069  
 Bairro: Setor Universitário CEP: 74.605-010  
 UF: GO Município: GOIANIA  
 Telefone: (62)3946-1512 Fax: (62)3946-1070 E-mail: cep@pucgoias.edu.br



Continuação do Parecer: 1.034.787

**Recomendações:**

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto de pesquisa aprovado.

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Considerações Finais a critério do CEP:**

A aprovação deste, conferida pelo CEP, não isenta o Pesquisador de prestar satisfação sobre sua Pesquisa em casos de alteração de amostra ou centros de coparticipação. É exigido a entrega do relatório final após conclusão da pesquisa.

GOIANIA, 24 de Abril de 2015

---

**Assinado por:**  
**NELSON JORGE DA SILVA JR.**  
 (Coordenador)

**Endereço:** Av. Universitária, N.º 1.069  
**Bairro:** Setor Universitário **CEP:** 74.605-010  
**UF:** GO **Município:** GOIANIA  
**Telefone:** (62)3946-1512 **Fax:** (62)3946-1070 **E-mail:** cep@pucgoias.edu.br