



## Presenteísmo e Engajamento no Trabalho: Revisão sistemática de literatura

Rose Helen Shimabuku<sup>1</sup>

Helenides Mendonça<sup>2</sup>

Ariana Fidelis<sup>3</sup>

Jordana Guimarães Paiva Vilar<sup>4</sup>

### 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

### 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.

<sup>1</sup> Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Psicóloga no Instituto Federal de Goiás. Goiânia, Goiás. Email: rosehelen.rh@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em psicologia pela Universidade de Brasília- UnB. Pós-doutorado em psicologia pelo Instituto Universitário de Lisboa. Professora titular da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, Goiás. Email: helenides@hotmail.com

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, Goiás. Email: arianafidelis.a@gmail.com

<sup>4</sup> Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, Goiás. Email: jordanagpvilar@gmail.com





**Keywords:** Presenteeism; Engagement; Performance; Organizational behavior.

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 um 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. As 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 elo entre vida pessoal 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 conscioidade (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.

## 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).

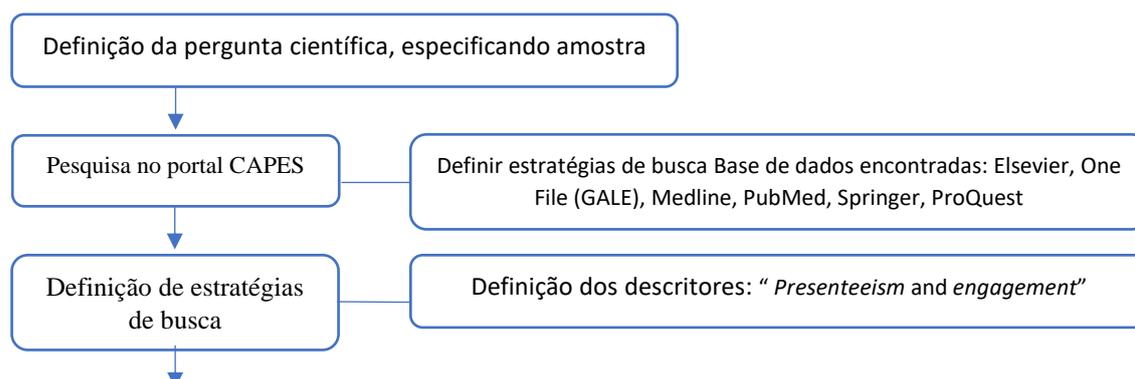
A escolha metodológica se deu devido às vantagens em termos da diminuição da subjetividade ao se analisar os estudos e da utilização de métodos explícitos e sistemáticos que possibilitam, para além da investigação quantitativa das publicações, identificar e avaliar criticamente as pesquisas sobre o tema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

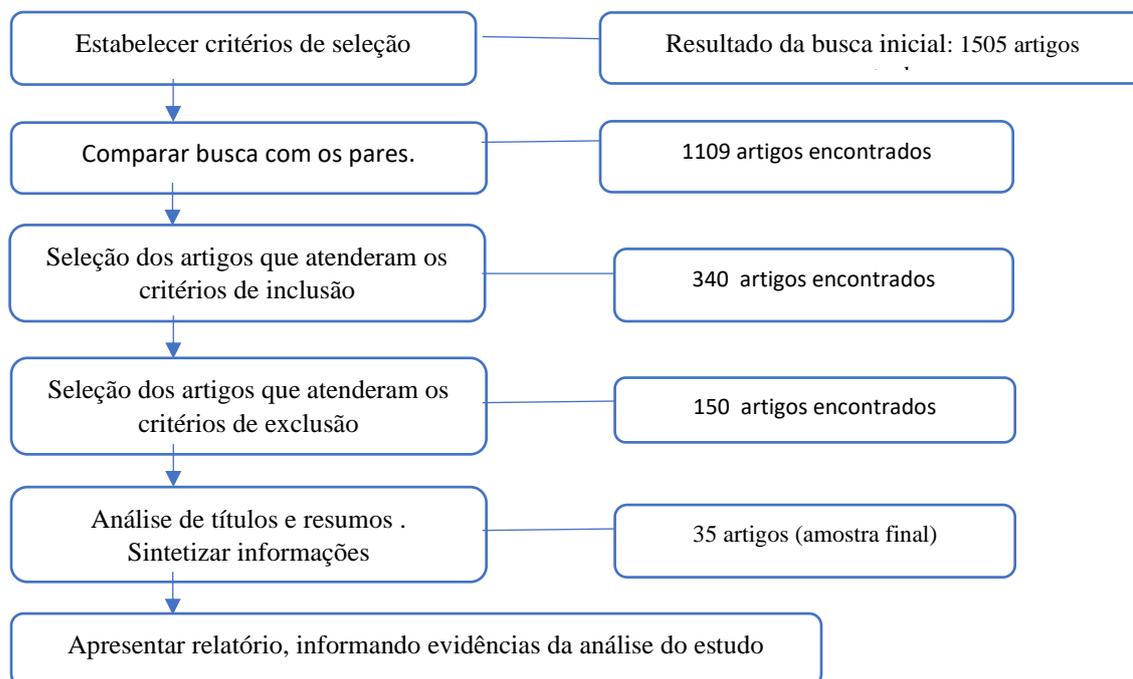
No procedimento de seleção dos artigos analisados, primeiramente, foi realizada uma

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





Fonte: 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.

## Resultados

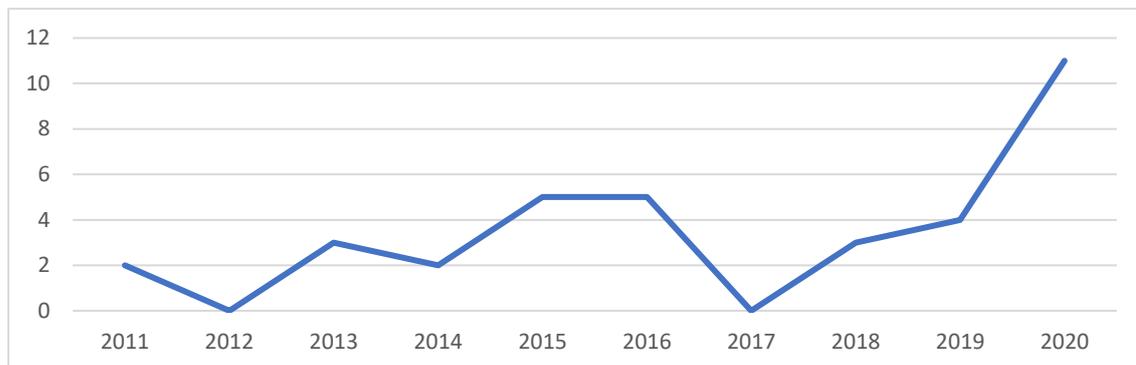
Aplicando os procedimentos descritos na seção anterior, os 35 artigos foram classificados por ano e país de origem, foco do estudo, conceito de presenteísmo, aspectos metodológicos (abordagem de pesquisa, participantes, instrumentos) e resultados. Distribuídos de acordo com seu ano, os textos são identificados 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-Catsoupes 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



Fonte: 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 utilizado 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-Catsoupes 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 absenteísmo 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.

## 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; 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 acerca 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 presenteísmo, 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 complementaríamos 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 deseabilidade 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.

### 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 deste 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.

### Referências bibliográficas

- 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.
- Al Nuhait, M., Al Harbi, K., Al Jarboa, A., Bustami, R., Alharbi, S., Masud, N., ... & Almodaimegh, H. (2017). Sick leave presenteeism among health care providers in an academic tertiary care center in Riyadh. *Journal of Infection and Public Health*, 10(6), 711-715.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sick leave presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.
- 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.
- Charbaji, S. (2018). Antecedents and consequences of presenteeism in the lebanese smes. *Journal of WEI Business and Economics*, 7(2), 1-13.
- 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.
- 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.
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.
- 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.
- 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.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4) 519-542.
- 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.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106
- Lohaus, D., & Röser, F. (2019). Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-sectional online survey. *BMJ Open*, 9(7), e026885.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Lu, L., Cooper, C. L., & Lin, H. Y. (2013). A cross-cultural examination of





- presenteeism and supervisory support. *Career Development International*.
- 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.
- 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.
- 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.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: a practical guide*. John Wiley & Sons.
- Pitt-Catsouphes, 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. Casa do Psicólogo: São Paulo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Willis (2014). *The Willis health and productivity survey reporte: 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).
- 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), 68.