

Original

Presenteísmo e produtividade de servidores de universidade pública da Bahia e do Ceará: estudo transversal

Presenteeism and productivity of public university employees in Bahia and Ceará: a cross-sectional study
Presentismo y productividad de empleados de universidad pública de Bahía y Ceará: un estudio transversal

Sara do Nascimento

Cavalcante¹

ORCID: 0000-0002-3565-2151

Flávia Vasconcelos de Araújo Martins²

ORCID: 0000-0002-0809-2072

Carolina Maria de Lima Carvalho¹

ORCID: 0000-0002-5173-5360

Andressa Suelly Saturnino de Oliveira¹

ORCID: 0000-0002-2675-5159

Edmara Chaves Costa¹

ORCID: 0000-0003-0007-6681

Resumo

Objetivo: Identificar fatores associados à ocorrência do presenteísmo e sua interferência na produtividade de servidores de uma universidade pública. **Métodos:** Trata-se de um estudo realizado com 253 servidores públicos, com coleta de dados realizada no período de abril a agosto de 2021, mediante questionário online. Aplicou-se estatística descritiva com o Teste Qui-quadrado de Pearson de Independência e Exato de Fisher. **Resultados:** Os fatores associados ao presenteísmo foram: sexo feminino, pouca atividade física, uso de medicações, absenteísmo, comprometimento excessivo, insatisfação com o trabalho, doença durante o trabalho remoto emergencial e trabalho durante a pandemia. Cerca de 61,38% dos servidores que não faltaram ao trabalho devido doença (n=116; p=0,042) e 71,25% dos que estiveram presentes no trabalho mesmo doentes (n=114; p=0,000), estavam com médio/alto presenteísmo, havendo uma capacidade moderada de concentração e finalização das atividades laborais, resultando em uma produtividade média. **Conclusão:** O presenteísmo foi associado a quesitos negativos de saúde e relações laborais dos servidores, principalmente no sexo feminino. É necessário o conhecimento das características do presenteísmo nos ambientes laborais para subsídio de ações de promoção à saúde e melhoria nos espaços de trabalho.

Descritores: Presenteísmo; Empregados do Governo; Saúde Ocupacional; Universidades.

¹Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Brasileira. Redenção, Ceará, Brasil.
²Secretaria de Saúde do Estado do Ceará. Fortaleza, Ceará, Brasil.

Autor correspondente:
Sara do Nascimento Cavalcante
E-mail:
saracavalcante@unilab.edu.br

O que se sabe?

O presenteísmo esteve associado aos trabalhadores sem vínculo efetivo, com múltiplos empregos e com condições e relações de trabalho que requerem constante produtividade para alcançar as metas.

O que o estudo adiciona?

O presenteísmo dos servidores desta universidade associou-se ao sexo feminino, atividade física insuficiente, usar medicações, absenteísmo, comprometimento excessivo, medo de sobrecarregar os colegas, adoecimento e trabalho na pandemia, insatisfação laboral.



Como citar este artigo: Cavalcante SN, Martins FVA, Carvalho CML, Oliveira ASS, Costa EC. Presenteísmo e produtividade de servidores de universidade pública da Bahia e do Ceará: estudo transversal. Rev. enferm. UFPI. [internet] 2025 [citado em: dia mês abreviado ano];14:e6022. DOI: 10.26694/reufpi.v14i1.6022

Abstract

Objective: To identify factors associated with presenteeism and its impact on the productivity of civil servants at a public university. **Methods:** This study involved 253 civil servants. Data was collected from April to August 2021 using an online questionnaire. Descriptive statistics were applied with the Chi-Square Test of Adherence and analytical statistics based on Pearson's Chi-Square Test of Independence and Fisher's Exact Test. **Results:** The factors associated with presenteeism were female gender, low physical activity, medication use, absenteeism, excessive commitment, job dissatisfaction, illness during emergency remote work, and work during the pandemic. Around 61.38% of the civil servants who were not absent from work due to illness (n=116; p=0.042) and 71.25% of those who were present at work even when sick (n=114; p=0.000), had medium/high presenteeism, with a moderate ability to concentrate and complete work activities, resulting in average productivity. **Conclusion:** Presenteeism was associated with negative aspects of health and working relationships, especially among women. It is necessary to know the characteristics of presenteeism in work environments to support actions to promote health and improve workplaces.

Descriptors: Presenteeism; Government Employees; Occupational Health; Universities.

Resumén

Objetivo: Identificar los factores asociados al presenteísmo y su impacto en la productividad de los funcionarios de una universidad pública. **Métodos:** Se trató de un estudio con 253 funcionarios, con datos recolectados entre abril y agosto de 2021 mediante cuestionario online. Se aplicó estadística descriptiva con la prueba Chi-Cuadrado de Adherencia y estadística analítica, basada en la prueba Chi-Cuadrado de Independencia de Pearson y la prueba Exacta de Fisher. **Resultados:** Los factores asociados al presenteísmo fueron: sexo femenino, baja actividad física, uso de medicamentos, absentismo, compromiso excesivo, insatisfacción laboral, enfermedad durante el trabajo de emergencia y trabajo durante la pandemia. Alrededor del 61,38% de los funcionarios que no se ausentaron del trabajo por enfermedad (n=116; p=0,042) y el 71,25% de los que estuvieron presentes en el trabajo a pesar de estar enfermos (n=114; p=0,000), presentaron un presenteísmo medio/alto, con una capacidad moderada para concentrarse y completar las actividades laborales, lo que se tradujo en una productividad media. **Conclusión:** El presenteísmo se asoció a aspectos negativos de la salud y de las relaciones laborales, especialmente entre las trabajadoras. Es necesario conocer las características del presenteísmo en los ambientes de trabajo para apoyar acciones de promoción de la salud y mejora de los espacios de trabajo.

Descriptores: Presentismo; Empleados de Gobierno; Salud Laboral; Universidades.

INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional das corporações no século XXI, vem exigindo que seus profissionais se adaptem rapidamente a dinamicidade dos mercados, a rapidez das informações e o desenvolvimento tecnológico; elevando assim a competitividade nos espaços laborais, enquanto se buscam meios para promover qualidade de vida e sustentabilidade.⁽¹⁾ O presenteísmo é uma condição em que o indivíduo está fisicamente presente em seu ambiente laboral, mas por vários aspectos, inclusive os de saúde, não consegue se concentrar e dedicar-se inteiramente ao trabalho.⁽²⁻⁴⁾

Enfatiza-se que o presenteísmo não é somente um caso isolado de adoecimento, mas, normalmente, condiz com uma situação em nível crônico; atravessando o estado de doença e apresentando-se mesmo após a melhora clínica.⁽⁵⁾ No entanto, não se descarta a possibilidade do envolvimento de fatores pessoais e organizacionais associados à predisposição pessoal voluntária ou a questões laborais⁽²⁾, de saúde, culturais, de liderança e políticas organizacionais.⁽⁴⁾

Diante deste cenário, torna-se difícil identificar o presenteísmo, sendo um desafio para os gestores e as organizações.⁽¹⁾ Com isso, os danos decorrentes do presenteísmo vão além da perda institucional, sendo capazes de produzir riscos à saúde. A partir disso, o apoio social, a cultura organizacional e a segurança no trabalho tornam-se ferramentas essenciais para a busca por ajuda e a promoção de ambientes laborais saudáveis.^(3,4)

No âmbito da saúde do trabalhador, convém resgatar que, no Brasil, é frequente deparar-se com um estereótipo do servidor ineficiente, que onera os cofres públicos e, por isso, recebe rótulos negativos.⁽⁶⁾ As universidades se configuraram como espaços de produção de saberes, nos quais seus servidores vivenciam boa parte de seu dia-a-dia, interagindo com o público discente e com a comunidade externa.⁽⁴⁾

Apesar de ser um ambiente de trabalho com muitas vantagens, como a estabilidade, os planos de cargos, incentivos e progressões, existem regramentos específicos da administração pública que precisam ser cumpridos;⁽⁷⁾ e que não isentam os servidores de suas responsabilidades habituais de produção e do cumprimento de metas.⁽⁸⁾ Ademais, é importante considerar que os fatores internos e externos à universidade interferem na dinâmica laboral, como a pandemia da COVID-19, que resultou em diversas estratégias adaptativas para a continuidade do trabalho durante e após o fim da pandemia.⁽⁹⁾

Embora seja uma temática importante para análise e foco da promoção da saúde do trabalhador, uma busca não sistematizada por publicações permitiu perceber que o presenteísmo não é frequentemente

estudado. É difícil mensurar a magnitude do presenteísmo como um determinante para o sofrimento psíquico do trabalhador, porque não há muitos estudos sobre a temática. As publicações, geralmente, abordam o absenteísmo ou a saúde mental de forma genérica, geralmente associada ao estresse laboral. Das poucas publicações que abordam a temática, uma menciona o presenteísmo como responsável por mais tempo de trabalho perdido e maior comprometimento da produtividade do que o absenteísmo, o que, não obstante, tem representado expressivos prejuízos financeiros.⁽¹⁰⁾

Dessa forma, esta pesquisa teve como pergunta norteadora: no contexto universitário, quais fatores relacionados ao presenteísmo podem trazer implicações para a produtividade de servidores públicos? Diante disso, o presente estudo justifica-se por entender que estudar o presenteísmo pode estimular melhorias aos servidores de universidades, gerando maior satisfação laboral e, consequentemente, melhorias nos resultados institucionais. Com isso, objetivou-se identificar fatores associados à ocorrência do presenteísmo e sua interferência na produtividade de servidores de uma universidade pública.

MÉTODOS

Estudo quantitativo, analítico, transversal, delineado conforme o *STrengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology* (STROBE). Realizado com servidores públicos de uma universidade localizada no nordeste brasileiro, em duas cidades do Ceará e uma cidade da Bahia. A coleta de dados foi realizada no período de abril a agosto de 2021.

Como estratégia de coleta de dados, inicialmente, utilizou-se uma planilha com os dados de identificação e e-mails de todos os servidores da instituição, para seleção randomizada dos participantes. Em seguida, foi enviado convite por e-mail institucional de cada servidor(a), contendo o link para o questionário online (devido ao período pandêmico) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para definição do tamanho da amostra, dimensionou-se o número mínimo de servidores com base em um modelo de cálculo para populações finitas – considerando a proporção. Os seguintes parâmetros foram atribuídos: o tamanho populacional (N) de 701 servidores públicos em 2021; a previsibilidade da proporção esperada (p) de 50%; o valor da distribuição normal para um nível de confiança de 95% ($Z_{\alpha/2}$) de 1,96; e uma margem de erro estabelecida em 5%, sendo calculado o tamanho amostral (n) mínimo de 248,4 participantes.

Participaram do estudo 253 servidores públicos, pertencentes às carreiras de docentes e técnicos administrativos. A amostra foi estratificada com base na categoria profissional, na unidade federativa de atuação laboral e no sexo, a fim de garantir representatividade mínima na pesquisa entre os servidores da instituição, considerando as diferenças apontadas; não fazendo distinção entre as categorias profissionais e analisando-as como um grupo único.

Como critérios de inclusão, requisitou-se que os participantes fossem servidores ativos da instituição e fossem docentes ou técnicos administrativos, que estivessem utilizando seu e-mail institucional. Foram excluídos da pesquisa aqueles servidores que, mesmo pertencendo ao grupo de inclusão, no momento da coleta, estavam ausentes do trabalho (licenças ou outros afastamentos).

O presenteísmo, neste estudo, foi avaliado com duas abordagens. A primeira, característica de pesquisadores europeus, verifica sua relação epidemiológica com efeitos laborais que potencializam o estresse e a doença de profissionais. A segunda concepção, oriunda de pesquisas norte-americanas, é resultante de uma lógica de mensuração de produtividade laboral.^(3,11)

A partir disso, para analisar respostas ao cenário de presenteísmo enquanto presença de servidor doente no local de trabalho, com base apenas nas questões que o motivaram a ir trabalhar doente, as precariedades laborais e aspectos pessoais, utilizou-se uma questão de caráter dicotômico para perceber associações com o presenteísmo, sendo esta: “Em algum momento, você esteve presente no trabalho apesar de apresentar algum problema de saúde ou algum sinal, ou sintoma de adoecimento?”.

A segunda abordagem do presenteísmo foi mensurada para verificar a produtividade do servidor durante o presenteísmo, através da versão traduzida e validada da *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6). O instrumento é uma escala com padrão de respostas tipo *likert*, constituída por seis itens divididos em duas dimensões: trabalho finalizado e concentração mantida. Possui cinco variações de concordância e sua pontuação pode variar de 6 a 30 escores. É classificada como baixo presenteísmo a pontuação de 6 a 18 escores, representando redução do desempenho; pontuações próximas a 30 são consideradas como alto presenteísmo e indicam maior capacidade laboral, realizando todo o trabalho mesmo apresentando alguma doença.⁽¹²⁾

O questionário utilizado foi baseado em outra pesquisa⁽¹³⁾ e continha as seguintes variáveis: faixa etária, renda, sexo, estado civil, plano de saúde privado, índice de massa corporal, prática de atividade física, uso de medicamentos, uso de medicação contínua, histórico de tabagismo, consumo de bebidas alcoólicas, estado de saúde percebido, doenças existentes, problema de saúde atual, faltas ao trabalho por doenças, presença no trabalho apesar de problema de saúde e desenvolvimento de doença durante o trabalho remoto, tempo de trabalho na instituição, tipo e quantidade de vínculos empregatícios, cargo de gestão, comprometimento excessivo, pensamento de deixar a instituição, satisfação com o trabalho e desenvolvimento de atividades laborais na pandemia; bem como, a SPS-6.

Ao final da coleta dos dados, as informações do Google Forms® foram extraídas em formato de planilha e importadas para o Excel®, onde os dados foram tabulados e organizados. O processamento foi feito no EpiInfo®, versão 7.2.5.0 (CDC, Atlanta-EUA) e o software IBM® SPSS® Statistics, versão 23. Para a comparação de proporções univariadas foi aplicado o Teste Qui-quadrado de Aderência e para as bivariadas utilizou-se o Teste Qui-quadrado de Pearson de Independência e o Teste Exato de Fisher. Foram considerados significativos os achados com p-valor inferior a 0,05.

A pesquisa obedeceu aos preceitos éticos que versam sobre estudos com seres humanos, conforme a Resolução n.º 466/12 do Conselho Nacional de Saúde; sendo apreciado o estudo por Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 39390220800005576; Parecer nº 4.429.653).

RESULTADOS

Participaram da pesquisa 253 servidores de uma universidade pública, os quais 126 pertenciam ao sexo feminino (50,0%; p=1,000). Quanto ao tipo de vínculo empregatício, 132 (52,2%; p=0,489) eram Professores do Magistério Superior e cerca de 84,6% (214; p=0,000) dos participantes estavam lotados no estado do Ceará.

Em relação às características físicas dos servidores, o Índice de Massa Corporal (IMC) médio calculado foi 26,38, com desvio padrão de 4,53; sendo classificado como indicativo de sobrepeso. Com isso, verificou-se que 58,5% (p=0,007) da população de servidores estudada possuía IMC alterado, principalmente no sentido da obesidade. Desse modo, percebeu-se que os servidores possuíam consciência da própria condição, visto que 67,6% (p<0,000) afirmavam praticar atividade física.

Considerando o perfil de saúde dos servidores, 180 destes (71,1%; p=0,000) afirmaram estar em bom estado de saúde. Entretanto, 225 (88,9%; p<0,000) dos servidores informaram possuir algum diagnóstico de doença e cerca de 71,1% (p<0,000) dos servidores faziam uso de alguma medicação com frequência; sendo que 69,0% (p<0,001) relataram usar medicamentos com indicação médica. Com relação às principais doenças existentes, destacavam-se alergia (56,9%; p=0,028), gastrite (36,4%; p<0,000) e enxaqueca (30,8%; p<0,000).

Para a variável “está presente no trabalho mesmo estando doente”, 160 (63,2%; p=0,000) dos servidores relataram essa prática no último período laboral presencial. As patologias relatadas foram doenças respiratórias (22,1%; p<0,000), osteomusculares (12,60%; p<0,000), psíquicas (9,5%; p<0,000) e outras doenças (37,2%; p<0,000), bem como também aumentou o número de servidores que relataram apresentar tais condições durante a jornada laboral e permanecer trabalhando.

Cerca de 26,1% (n=66; p<0,000) dos servidores afirmaram possuir motivos para ir trabalhar doentes. Dentre estes, os principais motivos apontados foram: sobrecarga os colegas (31,2%; n=79; p<0,000), compromete o serviço (46,6%; n=118; p=0,285), medo de perder o emprego (2,4%; n=6; p<0,000), ambiente doméstico inadequado (0,8%; n=2; p=0,000) e ausência de substituto (26,9%; n=68; p<0,000).

De acordo com a classificação da SPS-6, o escore médio obtido pelos participantes foi de 19,27. Com isso, pouco mais da metade dos servidores se enquadravam na classificação de alto presenteísmo (57,71%; n=146; p=0,014), o que representava um alto desempenho no trabalho do ponto de vista corporativista, mas considera-se preocupante do ponto de vista da saúde ocupacional, pois estes continuavam realizando todo o trabalho mesmo apresentando alguma doença. Reafirmando assim, o percentual dos 46,60% (n=118) dos servidores que justificavam seu presenteísmo devido à sua ausência “comprometer o serviço”.

Neste artigo, também foi aplicada a escala de comprometimento excessivo, onde 37,94% (n=96; IC=31,94-44,23; p<0,000) dos servidores estavam com níveis elevados. No entanto, analisando os itens isoladamente, havia preocupação com o desempenho das atividades no trabalho, visto que muitas das respostas relatavam o excesso de preocupação com o trabalho, pressão do tempo, os pensamentos nas demandas laborais fora do horário de trabalho e que os impediam de relaxar.

Considerando as variáveis relacionadas aos aspectos sociodemográficos, hábitos de vida, saúde e aspectos laborais, ocorreu associação significativa ($p < 0,05$) entre 9 itens com relação ao desfecho ir ao trabalho mesmo estando doente, conforme Tabela 1. Apesar disso, destacava-se o predomínio de mulheres (n=98; 77,78%; $p=0,000$) e pessoas que tinham doenças (n=70; 85,37%; $p<0,000$) e, ainda sim, foram trabalhar.

Tabela 1. Condições relacionadas a ida ao trabalho doente de servidores de uma instituição de ensino superior pública (n=253). CE, BA, Brasil, 2021.

VARIÁVEIS	<i>f</i> [%]	Ir para o trabalho doente		Estatística [p-valor]
		Sim [%]	Não [%]	
Sexo (n=252)				
Masculino	126 [50,00]	62 [49,21]	64 [50,79]	0,000 ¹
Feminino	126 [50,00]	98 [77,78]	28 [22,22]	
Prática de atividade física				
Sim	171 [67,60]	101 [59,06]	70 [40,94]	0,046 ¹
Não	82 [32,40]	59 [71,95]	23 [28,05]	
Uso de medicamentos				
Sim	180 [71,10]	121 [67,22]	59 [32,78]	0,039 ¹
Não	73 [28,90]	39 [53,42]	34 [46,58]	
Estado de saúde				
Muito bom/Bom	180 [71,10]	106 [58,89]	74 [41,11]	0,024 ¹
Regular/Ruim/Muito ruim	73 [28,90]	54 [73,97]	19 [26,03]	
Desenvolveu problema de saúde				
Sim	82 [32,40]	70 [85,37]	12 [14,63]	0,000 ¹
Não	171 [67,60]	90 [52,63]	81 [47,37]	
Comprometimento excessivo				
Sim	96 [37,94]	71 [73,96]	25 [26,04]	0,005 ¹
Não	157 [62,06]	89 [56,69]	68 [43,31]	
Satisfação com o trabalho				
Sim	167 [66,00]	97 [58,08]	70 [41,92]	0,017 ¹
Não	86 [34,00]	63 [73,26]	23 [26,74]	
Desenvolveu doença durante o trabalho remoto emergencial				
Sim	121 [47,80]	88 [72,73]	33 [27,27]	0,002 ¹
Não	132 [52,20]	72 [54,55]	60 [45,45]	
Conseguiu desenvolver suas atividades laborais na pandemia				
Sim	138 [54,50]	97 [70,29]	41 [29,71]	0,010 ¹
Não	115 [45,50]	63 [54,78]	52 [45,22]	

Teste estatístico: ¹Qui-Quadrado de Independencia.

Fonte: Levantamento de dados da pesquisa (2021).

Ao relacionar aspectos sociodemográficos, hábitos de vida, saúde e questões laborais, ocorreu associação significativa ($p<0,05$) entre três itens com relação aos resultados da escala SPS-6, apresentado na tabela 2. Com isso, evidencia-se um nível médio/alto de produtividade do servidor que estava presente no trabalho mesmo com sintomas de doença.

Tabela 2. Fatores associados à produtividade no presenteísmo entre servidores de uma Instituição de Ensino Superior Pública. CE, BA, Brasil, 2021.

VARIÁVEIS (n=253)	Produtividade no presenteísmo do servidor		Estatística [p-valor]
	Baixo [%]	Médio/Alto [%]	
Faltou ao trabalho devido doença			
Sim	34 [53,13]	30 [46,88]	0,042 ¹
Não	73 [38,62]	116 [61,38]	
Presente no trabalho mesmo doente			
Sim	46 [28,75]	114 [71,25]	0,000 ¹
Não	61 [65,59]	32 [34,41]	
Pensou em deixar a instituição			
Sim	69 [49,29]	71 [50,71]	0,012 ¹
Não	38 [33,63]	75 [66,37]	
Adoeceu durante a pandemia			
Sim	49 [40,50]	72 [59,50]	0,579 ¹
Não	58 [43,94]	74 [56,06]	
Conseguiu desenvolver suas atividades no trabalho remoto emergencial			
Sim	60 [43,48]	78 [56,52]	0,675 ¹
Não	47 [40,87]	68 [59,13]	

Teste estatístico: ¹Qui-Quadrado de Independência

Fonte: Levantamento de dados da pesquisa (2021).

DISCUSSÃO

Os dados do estudo evidenciaram fatores associados à ocorrência do presenteísmo, principalmente relacionados ao sexo, estilo de vida (sedentarismo, uso de medicações, presença de doenças), conduta presenteísta mesmo quando doentes, comprometimento excessivo com o trabalho e desejo de mudar de emprego e sua interferência na produtividade dos servidores de uma universidade pública.

Com isso, evidenciou-se que o presenteísmo apresentava dois vieses para o servidor: sentir-se instável no trabalho com a necessidade do cumprimento efetivo da jornada laboral para reafirmar seu compromisso com a instituição; ou ir trabalhar doentes e não apresentar a produtividade esperada. Tais casos são representados pela cultura organizacional relacionada à pressão laboral, à necessidade de apresentar serviço e o desejo de progredir rapidamente.⁽⁴⁾ Contudo, com o passar do tempo, as causas do presenteísmo podem gerar danos significativos, como o absenteísmo-doença.⁽²⁾

Segundo os resultados expressos neste estudo, em relação ao primeiro desfecho, ou seja, o presenteísmo enquanto “presença ausente”, houve associação significativa entre hábitos de vida e saúde e aspectos laborais dos servidores. Sendo caracterizado, portanto, o perfil de servidor do sexo feminino, que não praticava atividade física, fazia uso de medicações, não era uma pessoa saudável, faltava ao trabalho por motivo de doença, tinha comprometimento excessivo, não tinha satisfação com o trabalho, adoeceu durante o trabalho remoto emergencial e conseguiu desenvolver suas atividades laborais durante a pandemia.

Convergindo com o exposto, alguns estudos apresentaram o presenteísmo de forma mais frequente no sexo feminino com 77,78% (n=98; p=0,000), observando-se, por isso, a necessidade de sensibilização quanto ao contexto social que as mulheres estavam inseridas e que podiam contribuir para o presenteísmo laboral.⁽¹⁴⁻¹⁵⁾ Outros estudos apontam a importância do conhecimento das características do presenteísmo nos ambientes laborais para subsídio de ações de promoção à saúde e melhorias nos espaços de trabalho.⁽³⁾

Em relação à prática de atividade física, pouco mais da metade (67,6%) possuía o hábito de exercitarse, em contraponto a 71,95% (n=59; p= 0,046) dos servidores que não praticavam atividade física, porém iam trabalhar mesmo estando doentes. Assim como identificado em outros estudos, a relação significativa com a baixa frequência de atividade física e o presenteísmo.⁽¹⁶⁻¹⁷⁾

Considerando que os adoecimentos são fatores intervenientes na vida pessoal e laboral dos indivíduos^(3,18) e que a autopercepção de saúde ruim contribui para o desenvolvimento do presenteísmo⁽¹⁹⁾; verificou-se, nesta pesquisa, que cerca de 73,97% (n=54; p=0,024) dos servidores não tinham um bom estado de saúde; resultando em um quantitativo maior de desenvolvimento de doenças (85,37%; n=70; p=0,000), uso de medicações (67,22%; n=121; p=0,039) e faltas ao trabalho por adoecimento (78,13%; n=50; p=0,004).

O presenteísmo, enquanto condição multifatorial e de permanência no espaço laboral, potencializa o absenteísmo, reduz cada vez mais a produtividade e pode causar incapacidades laborais.⁽¹⁶⁾

Além disso, o cenário da pandemia da Covid-19 colocou milhões de pessoas em trabalho remoto emergencial, sem considerar a duração, o estado de saúde, a capacidade laborativa e as ferramentas para a execução do trabalho; gerando uma necessidade de adaptação imediata ao novo regime laboral.⁽²⁰⁻⁹⁾ Diante deste cenário, cerca de 72,73% (n=88; p=0,002) dos servidores adoeceram durante esse período e, mesmo assim, continuaram com suas atividades laborais (n=97; 70,29%; p=0,010). Desta forma, verifica-se um nível considerável de comprometimento excessivo (n=71; 73,96%; p=0,005) na população em estudo, evidenciado principalmente pela preocupação demasiada com atividades laborais e com a pressão pelo cumprimento de prazos.

Vale ressaltar que pessoas com excesso de comprometimento não conseguem ficar bem, estando sempre tensas. As consequências, em vista da exposição a jornadas extenuantes de trabalho, resultam em alteração de humor, irritação, medo e preocupação excessiva. Esses profissionais, mesmo assim, não conseguem vislumbrar os sintomas de adoecimento ou incapacidade laborativa.⁽²¹⁾ Contudo, estudos constatam interferências das dimensões do presenteísmo na vida laboral dos trabalhadores, em que 31,8% estavam com a realização e finalização das atividades alteradas.⁽¹⁵⁾

Para o perfil de servidores que não estavam satisfeitos com o trabalho (n=63; 73,26%; p=0,017), constatou-se que eles tinham mais dificuldade de ausentarse quando adoecidos. Outros autores⁽³⁾ evidenciaram níveis altos de redução do desejo de ir trabalhar para realizar as tarefas, aliado à ausência de concentração. Dessa forma, verificou-se o quanto os ambientes laborais podem influenciar na saúde dos trabalhadores e precisam tornar-se ambientes saudáveis, buscando mitigar os impactos do presenteísmo⁽²²⁾; através também da análise do clima de trabalho em equipe, clima de segurança, reconhecimento do estresse e condições de trabalho.⁽¹⁴⁾

Em relação aos fatores associados à produtividade no presenteísmo, considerando os aspectos analisados na SPS-6, por volta de 61,38% dos servidores que não faltaram ao trabalho devido doença (n=116; p=0,042) e 71,25% dos que estiveram presentes no trabalho mesmo doentes (n=114; p=0,000), estavam com médio/alto presenteísmo. Como as pontuações ficaram de médio para alto nível de presenteísmo, tem-se uma capacidade moderada de concentração e finalização das atividades laborais, resultando em uma produtividade média. Corroborando com o exposto, observou-se que cerca de 66,37% dos servidores que não pensaram em deixar a instituição (n=75; p=0,012) estavam com médio/alto presenteísmo.

Em consonância a isso, a ausência de substituto, o acúmulo de atividades represadas, a falta de capacitações, a carga de trabalho, a falta de tempo, as políticas institucionais e o clima organizacional só reforçam a prática presenteísta.⁽¹¹⁾ Fato esse que convergiu com o resultado deste estudo, quando os servidores pontuaram, principalmente, a ausência de substituto, como fator que reforçava o presenteísmo, já que a ausência ao trabalho pode gerar comprometimento do serviço e/ou sobrecarga dos colegas. Porém, esse fato poderia trazer consequências para si e interferir na obtenção dos resultados institucionais.⁽¹⁸⁾

É importante considerar as condições de trabalho, em que tanto rotinas tensas como rotinas muito tranquilas podem pôr em risco a saúde mental do trabalhador. Da mesma forma, as mudanças repentinas de atividade ou de chefia geram estresse nos profissionais e prejudicam sua saúde mental, pois se altera o estilo de liderança, o controle das demandas e a jornada laboral. Com isso, a importância de se manter uma

boa comunicação no trabalho, seja na relação chefia e subordinado ou entre pares, sendo muito positiva a partilha de conhecimentos e a boa comunicação com a chefia.⁽²²⁻²⁴⁾

Ressalta-se, assim, a importância de os gestores construírem políticas institucionais que promovam o bem-estar e a saúde, forneçam apoio às lideranças e construam programas de assistência para seus profissionais^(4,16). É necessário melhorar as dinâmicas de trabalho, a comunicação e as relações interpessoais entre a equipe, maior acessibilidade com a gestão e dimensionamento de pessoal adequado.⁽¹⁶⁾

No âmbito do serviço público, existem equipes que atuam na saúde do trabalhador, com profissionais de diversas áreas da saúde e da segurança do trabalho, que realizam trabalho em equipe e de forma interdisciplinar para o sucesso das atividades programadas na Atenção à Saúde e Segurança do trabalhador. Normalmente, a atuação nos serviços de vigilância em saúde do servidor visa à promoção, à proteção e à reabilitação da saúde desses trabalhadores.⁽²⁵⁻²⁶⁾

Entretanto, estudos apontam a existência de barreiras institucionais que não consideram a opinião dos profissionais da saúde ocupacional para auxiliar na condução de problemas associados ao trabalho.⁽⁵⁾ Por isso, medidas que favoreçam ao controle e à redução do estresse no ambiente laboral, como o poder protetivo das emoções positivas⁽²⁷⁾; o suporte e o apoio organizacional⁽²⁸⁾, o estímulo ao uso de pausas durante a jornada de trabalho, a comunicação, gestão do estresse, promoção do autocuidado e estilo de vida saudável⁽⁴⁾; são algumas das estratégias apontadas para ser estudadas e implementadas, a fim de aumentar a produtividade para todos os trabalhadores, independente se possuem ou não, algum problema de saúde.⁽³⁾

Algumas limitações deste estudo precisam ser consideradas: a utilização de questionário virtual limitado a uma única resposta dos servidores, visto que a coleta ocorreu durante a pandemia, bem como a utilização de uma pergunta dicotômica para avaliar um fenômeno complexo como o presenteísmo, bem como, vale ressaltar que as inferências produzidas nesta pesquisa baseiam-se no autorrelatado dos servidores. Por isso, além da avaliação da perda de trabalho ter sido restrita a 30 dias antes da coleta, essa pode não representar totalmente a experiência real anual e os sintomas dos entrevistados.

Contudo, essa pesquisa possibilita que os gestores conheçam seus servidores e possam trabalhar para melhorar o ambiente institucional, associando a outras ferramentas administrativas e organizacionais que proporcionem que seus servidores se sintam bem trabalhando na instituição e possam vislumbrar um futuro tranquilo e saudável na universidade.

CONCLUSÃO

Conforme o exposto, identificaram-se fatores associados à ocorrência do presenteísmo em vista da associação significativa entre hábitos de vida e saúde e aspectos laborais dos servidores. Além da caracterização do sexo feminino como perfil de maior prevalência; e a associação de produtividade no presenteísmo expressar níveis de médio a alto, representando preocupação com a saúde dos servidores da instituição.

Quanto à prevalência no perfil, verificou-se a relação dos servidores quanto ao fato de não praticar atividade física, fazer uso de medicações, não ser saudável, faltar ao trabalho por motivo de doença, não ter satisfação com o trabalho, adoecimento durante o trabalho remoto emergencial, alcance do desenvolvimento de suas atividades laborais durante a pandemia e de possuir nível considerável de comprometimento excessivo.

Dessa forma, verifica-se a necessidade de implementação de medidas que forneçam subsídio a ações de promoção à saúde e melhoria nos espaços de trabalho, com fins de prevenção e administração do presenteísmo para melhoria da qualidade de vida e produtividade nos setores. Essas medidas devem ser direcionadas à sensibilização quanto ao contexto social em que os profissionais estão inseridos, aperfeiçoamento das dinâmicas de trabalho, da comunicação e das relações interpessoais entre as equipes, maior acessibilidade com a gestão e dimensionamento de pessoal adequado.

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Concepção ou desenho do estudo: Cavalcante SN. Coleta dos dados: Cavalcante SN. Análise e interpretação dos dados: Cavalcante SN, Costa EC, Martins FVA, Oliveira ASS. Redação do artigo ou revisão crítica: Cavalcante SN, Costa EC, Oliveira ASS, Carvalho CML. Aprovação final da versão a ser publicada: Cavalcante SN, Oliveira ASS.

ORIGEM DO ARTIGO

Trabalho extraído da dissertação de mestrado de Sara do Nascimento Cavalcante, intitulada “Absentéismo e Presenteísmo entre servidores de uma universidade pública: fatores de risco e proteção”, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, em 2022.

REFERÊNCIAS

1. Garrido G, Borges MK, Borges RS, Silveira MA. Metrics of presenteeism and its relations with cooperation: an empirical evidence. RAM, Rev Adm Mackenzie. [Internet]. 2019;20(2):1-29. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190107
2. Tavares RSCR, Muniz Júnior J, Silva LF. Presenteeism and health factors associated with occupational noise: association study in a company of the extraction industry. Disturb Comum. [Internet]. 2020;32(3):414-24. doi: <https://doi.org/10.23925/2176-2724.2020v32i3p414-424>
3. Pie ACS, Fernandes RCP, Carvalho FM, Porto LA. Presenteeism and associated factors in industry workers. Rev Bras Saúde Ocup. [Internet]. 2020;45:e13:1-12. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118>
4. Chandrakumar D, Arumugam V, Vasudevan A. Exploring presenteeism trends: a comprehensive bibliometric and content analysis. Front. Psychol. [Internet]. 2024;15:1-25. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1352602
5. Bosma AR, Boot CRL, Snijpen NC, Schaafsma FG, Anema JR. Supporting employees with chronic conditions to stay at work: perspectives of occupational health professionals and organizational representatives. BMC Public Health. [Internet]. 2021; 21:592:1-13. doi: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10633-y>
6. Godinho MR, Ferreira AP, Moura DCA, Greco RM. Social support at work: a cohort study with civil servants from a public university. Rev Bras Epidemiol. [Internet]. 2019; 22:e190068:1-13. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-549720190068>
7. Atz MV, Remor E. Psychosocial factors associated with Healthy Lifestyle in University Public Workers. Rev Psi Divers Saúde. [Internet]. 2022; 1(4388):1-16. doi: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.2022.e4033>
8. Silva LPB, Silva-Costa A. Presenteeism and psychosocial aspects of work among civil servants in leadership positions at a Brazilian federal university. Rev Bras Med Trab. [Internet]. 2024;22(2):e20231126. <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1126>
9. Ferreira AI, Mach M, Martinez LF, Miraglia M. Sickness Presenteeism in the Aftermath of COVID-19: Is Presenteeism Remote-Work Behavior the New (Ab)normal? Front. Psychol. [Internet]. 2022;12:748053. doi: 10.3389/fpsyg.2021.748053
10. Sousa RM, Cenzi CM, Bortolini J, Terra FS, Valim MD. Common mental disorders, productivity and presenteeism in nursing workers. Rev Esc Enferm. [Internet]. 2023;57:e20220296:1-9. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0296en>
11. Johns G. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. J Organ Behav, [Internet]. 2010;31(4):519-42. doi: <https://doi.org/10.1002/job.630>
12. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, Sharda CE, Berger ML, Turpin RS, *et al.* Stanford Presenteeism Scale: health status and employee productivity. J Occup Environ Med. [Internet]. 2002;44(1):14-20. doi: 10.1097/00043764-200201000-00004

13. Moura DCA, Greco RM, Paschoalin HC, Portela LF, Arreguy-Sena C, Chaoubah A. psychological demand and control of the work process of public university servants. Ciênc Saúde Colet. [Internet]. 2018;23(2):481-90. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>
14. Zanon REB, Dalmolin GL, Magnago TSBS, Andolhe R, Carvalho REFL. Presenteeism and safety culture: evaluation of health workers in a teaching hospital. Rev Bras Enferm. [Internet]. 2021;74(1):1-7. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0463>
15. Tracera GMP, Santos KM, Nascimento FPB, Fonseca EC, Abreu AMM, Zeitoune RCG. Factors associated with presenteeism in outpatient nursing professionals. Rev Gaúcha Enferm. [Internet]. 2022;43:e20210222. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210222.pt>
16. Santos BS, Rocha FLR, Bortolini J, Terra FS, Valim MD. Factors associated with presenteeism in nursing workers. Rev Bras Enferm. [Internet]. 2022; 75(1):e20201290:1-10. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1290>
17. Hervieux V, Biron C, Dima J. Investigating Associations Between Physical Activity and Presenteeism – A Scoping Review. American Journal of Health Promotion. [Internet]. 2023; 37(8):1147–61. doi:10.1136/bmjopen-2020-040740
18. Pérez-Nebra AR, Queiroga F, Oliveira TA. Presenteeism of class teachers: well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. RAM, Rev Adm Mackenzie. [Internet]. 2020;21(1):1-27. doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123>
19. Coledam DHC, De Arruda GA, Ribeiro EAG, Cantieri FP. Self-rated health among teachers: prevalence, predictors, and impact on absenteeism, presenteeism, and sick leave. Rev Bras Med Trab. [Internet]. 2021;19(4):426-36. doi: 10.47626/1679-4435-2021-619
20. Biron C, Karanika-Murray M, Ivers H, Salvoni S, Fernet C. Teleworking While Sick: A Three-Wave Study of Psychosocial Safety Climate, Psychological Demands, and Presenteeism. Front. Psychol. [Internet]. 2021;12:734245. doi: 10.3389/fpsyg.2021.734245
21. Montano D, Peter R. The Causal Structure of the Effort-Reward Imbalance Model and Absenteeism in a Cohort Study of German Employees. Occup Health Sci. [Internet]. 2021;5:473–92. doi: <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00097-2>
22. Lourenço VP, Pérez-Nebra AR, Ferreira AI, Kohlsdorf M. The relation between presenteeism, burnout syndrome and ethic leadership in scholar's organizations. Fractal, Rev Psicol. [Internet]. 2020;32:218-26. doi: https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32_i-esp/40568
23. Kuroda S, Yamamoto I. Good boss, bad boss, workers' mental health and productivity: Evidence from Japan. Japan World Econ. [Internet]. 2018;48:106–18. doi: <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2018.08.002>
24. Adriani PA, Hino P, Taminato M, Fernandes H. Construction of educational technology on non-violent communication between health professionals: an experience report. Rev Bras Enferm. [Internet]. 2023;76(Suppl 4):e20220414. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0414pt>
25. Roloff DIT, Cezar-Vaz MR, Bonow CA, Lautert L, Sant'Anna CF, Couto AM. Occupational health nurses: interdisciplinary experience in occupational health. Rev Bras Enferm. [Internet]. 2016;69(5):842-55. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0113>
26. França GRMS, Duarte SJH, Cândido MCFS, Moreira AS, Pontes ERJC. Sickness absence among employees of the State Court of Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brazil. Rev Bras Med Trab. [Internet]. 2019;17(4):582-8. doi:10.5327/Z1679443520190473

27. Siu OL, Cooper CL, Roll LC, Lo C. Occupational Stress and Its Economic Cost in Hong Kong: The Role of Positive Emotions. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* [Internet]. 2020; 17(22):1-22.
doi:10.3390/ijerph17228601
28. Mori T, Nagata T, Nagata M, Odagami K, Mori K. Perceived Supervisor Support for Health Affects Presenteeism: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* [Internet]. 2022; 19(7):1-10. doi: 10.3390/ijerph19074340

Conflitos de interesse: Não
Submissão: 2024/08/09
Revisão: 2025/06/20
Aceite: 2025/06/24
Publicação: 2025/08/28

Editor Chefe ou Científico: José Wictor Pereira Borges
Editor Associado: Rodrigo Jacob Moreira de Freitas

Autores mantêm os direitos autorais e concedem à Revista de Enfermagem da UFPI o direito de primeira publicação, com o trabalho licenciado sob a Licença Creative Commons Attribution BY 4.0 que permite o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria e publicação inicial nesta revista.