

A DESCONSTRUÇÃO DO PRESENTEISMO A PARTIR DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Mayara de Assis Santos¹ – may.assis.2599@gmail.com

(Autora do Artigo)

Profª Me. Sheyla Valkiria Dias Passoni²

(orientadora) sheyla.valkiria@octum.edu.br

Mestre em Gestão Empresarial pela FGV/RJ

RESUMO

Sabe-se que o Presenteísmo não é um acontecimento novo, mas que somente na última década vem sendo apontado como um rival da produtividade, além de estar exposto como um gênero de “absenteísmo de corpo presente”, uma vez que o indivíduo se encontra fisicamente no trabalho, mas está mentalmente fora dele, remetendo tais aspectos a grandes inquietações e preocupações nas organizações, uma vez que são limitadores da produtividade. Afinal, no Brasil, este tema ainda é pouco pesquisado e até desconhecido por parte dos colaboradores bem como das organizações. Este estudo objetivou destacar a desconstrução do presenteísmo tendo como enfoque o absenteísmo, relacionado com conceitos de Qualidade de Vida no trabalho avaliando o nível presenteísta dos funcionários da empresa em estudo e demonstrar o impacto do mesmo na organização. Para isto utilizou-se pesquisa bibliográfica com revisão de literatura do tipo analítica descritiva, com abordagem qualitativa, o que se percebe ser suficiente para a compreensão do tema abordado. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário para que fosse respondido pelos entrevistados na presença do pesquisador, tornando a classificação desta pesquisa como de caráter quanti-quali e enquadrando-a como exploratória e descritiva e como procedimentos técnicos caracterizados como estudo de caso, através de um questionário contendo 24 perguntas, distribuídas para 64 funcionários da empresa, sendo que apenas 45 colaboradores responderam ao questionário, assim sendo, apenas 70% dos empregados correspondem ao estudo de caso. Diante das teorias elencadas na pesquisa são imprescindíveis medidas preventivas e orientações à população.

Palavras-chave: Absenteísmo. Presenteísmo. Saúde do trabalhador. Qualidade de Vida no Trabalho.

¹ Graduando(a) em Administração, pela Rede Doctum de Ensino/Juiz de Fora, 2020.

ABSTRACT

It is known that Presenteism is not a new event, but only in the last decade has it been pointed out as a rival of productivity, besides being exposed as a kind of "present body absenteeism", since the individual is physically at work, but mentally out of it, referring such aspects to great concerns in organizations, since they are limitations of productivity. After all, in Brazil, this subject is still little researched and even unknown by employees as well as organizations. This study aimed to highlight the deconstruction of presenteism focusing on absenteeism, related to concepts of Quality of Life at work by evaluating the presenteist level of the company's employees under study and demonstrate its impact on the organization. For this purpose, we used bibliographic research with a review of descriptive analytical literature, with a qualitative approach, which is enough to understand the subject addressed. For the data collection, a questionnaire was elaborated to be answered by the interviewees in the presence of the researcher, making the classification of this research as quantiquitative and framing it as exploratory and descriptive and as technical procedures characterized as a case study, through a questionnaire containing 24 questions, distributed to 64 employees of the company, being that only 45 employees answered the questionnaire, thus, only 70% of the employees correspond to the case study. In view of the theories listed in the survey, preventive measures and guidance to the population are essential.

Keywords: Absenteeism. Presenteeism. Worker's health. Quality of Life at Work.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda a temática do Presenteísmo aplicado para expor situações no qual um respectivo indivíduo está fisicamente no local de trabalho, mas, em decorrência de problemas de ordem física ou psicológica é incapaz de produzir plenamente.

O presenteísmo também é exposto como um gênero de "absenteísmo de corpo presente", uma vez que o indivíduo se encontra fisicamente no trabalho, mas está mentalmente fora dele. Tais aspectos levantam grandes inquietações e preocupações nas organizações, uma vez que são limitadores da produtividade.

Hemp (2004) aponta que muitas empresas têm, equivocadamente, reduzido seus custos diretos com os serviços de saúde dos empregados, destinando estes recursos apenas em casos de absenteísmo comprovado. Entretanto, o impacto do presenteísmo na saúde ocupacional indica que os custos diretos com programas de saúde são significativamente inferiores em relação aos prejuízos ocasionados pela baixa produtividade.

Por este motivo, as organizações precisam mapear a saúde dos empregados mesmo que ativos, para tentar se antecipar a possíveis problemas e garantir o bem-estar dos respectivos colaboradores.

O enredamento da convivência do trabalho no mundo atual conduziu a nova repercussão para as organizações quanto para os colaboradores. Atualmente emerge presenteísmo, que se descreve pelo ato de o empregado apresentar-se ao trabalho mesmo se sentindo doente, influenciando na qualidade do desempenho de cada colaborador, ocasionando erros, omissões, dificuldades de concentração, dentre diversos outros aspectos (HEMP, 2004).

Sendo o âmbito de transportes em Juiz de Fora um setor representativo, com grandes imposições de produtividade e pressão no que se refere à competitividade na organização. Este trabalho levanta a seguinte problemática: Até que ponto o comportamento presenteísta afeta de forma negativa na qualidade de vida dos colaboradores da empresa Nova Era Express?

Com base nesse questionamento, tem como objetivo geral apresentar as perspectivas do presenteísmo na empresa Nova Era Express, buscando investigar de forma qualitativa o nível presenteísta dos funcionários, como pode corroborar de forma negativa na qualidade de vida dos colaboradores. Posteriormente tem-se com objetivo específico avaliar o nível presenteísta dos funcionários da empresa em estudo e demonstrar o impacto do presenteísmo na organização.

Para alcançar uma visão completa da situação das doenças, é indispensável ponderar tanto os dias de afastamento do trabalho (absenteísmo) quanto a redução da produtividade do colaborador que compareceu ao trabalho, mas não executa completamente suas tarefas por problemas de saúde (presenteísmo).

Partindo dessas reflexões, a intenção da pesquisa é conceber insights para organizações deste segmento, por meio do reconhecimento dos tipos de presenteísmo mais assíduos, será realizada uma pesquisa quanti-quali, de modo contemplar diversas áreas da organização, de forma entender as diferenças que transpõem tais áreas sob o ponto de vista do presenteísmo.

A análise e interpretação dos dados auxiliaram na compreensão de cada área, bem como as ocorrências mais significativas, de modo a dar o subsídio

necessário para melhor averiguação e tratamento, de acordo com a realidade da organização.

Afinal, no Brasil, este tema ainda é pouco pesquisado e até desconhecido por parte dos colaboradores bem como das organizações. Ainda existe dificuldade de se perceber que estar presente todos os dias e realizar suas atribuições não é sinal de engajamento e comprometimento. A partir de então, a identificação e tratamento do presenteísmo pode auxiliar as empresas em seus custos visíveis e invisíveis, sua produtividade e, sobretudo, a saúde dos colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EVOLUÇÃO E CONCEITO: PRESENTEÍSMO , ABSENTEÍSMO E SÍNDROME DE BURNOUT

A definição de presenteísmo é contemporâneo, incógnito e inadequadamente avaliado, necessitando de informações quantitativas e de uma formalidade de apreciação que seja propositalmente aceito, apesar de que existam estudos bem dirigidos corroborando que os resultados na produtividade chegam a ser três vezes superiores aos do absenteísmo, sendo capaz de ocasionar muito mais prejuízo às organizações, uma vez que um colaborador que se afasta por motivo de saúde pode ser recolocado por outro profissional apto a executar as mesmas funções, contudo o trabalhador presenteísta mantém-se efetivo fisicamente, independentemente de sua atenção dispersa, desmotivada, sem envolvimento, comprometendo o bom curso das atividades da organização.

Segundo Paschoalin (2012), o presenteísmo encontra-se delineado por uma enigmática rede de fatores adiante das perturbações de saúde dos colaboradores, sendo capaz de circundar questões individuais e organizacionais muitas vezes difíceis de serem mencionadas, uma vez que as representativas do contexto de trabalho são capazes de beneficiar o presenteísmo e consumir com que os indivíduos priorizem por trabalharem mesmo sem as condições físicas ou mentais propícias ao desenvolvimento de suas atividades laborativas.

Diante do exposto, no decorrer dos anos, o presenteísmo foi apresentado pelos autores como absenteísmo. Perante as equivalências e desigualdades investigativas entre os fenômenos, faz-se necessário demonstrar as características teórico-conceituais a respeito dos termos.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2010, p.6),

a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores são preocupações vitais de centenas de milhões de profissionais em todo o mundo, mas a questão se estende para além dos indivíduos e suas famílias. Ela é de suprema importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais.

Ogata (2007) expõe dois conceitos de presenteísmo: o primeiro circunda a saúde ocupacional, as relações organizacionais e as condições de trabalho, onde o colaborador permanece trabalhando mesmo doente; o outro diz respeito a colaboradores que permanecem trabalhando além do seu limite, pelo medo de serem demitidos ou excluídos se não estiverem à disposição quando necessário. Por essa razão, o presenteísmo é apontado como um dos sintomas que antecede o *stress* ou a depressão e afeta negativamente a produtividade do trabalhador, sendo um problema que ocorre, atualmente, de forma frequente nas organizações.

O absenteísmo pode ser entendido como o ato de faltar a um compromisso de trabalho, considerando que essa definição se refere a toda e qualquer forma de não comparecimento, ainda que seja direito do trabalhador, como licença médica ou luto (DIAS, 2005).

As causas do absenteísmo podem ser as mais diversas e, segundo Guerreiro (2010), nem sempre tem sua origem no funcionário. Para Arechavaleta (2008), o absenteísmo pode ser resultado de questões da própria organização: problemas com supervisão do trabalho, empobrecimento das tarefas, falta de motivação e estímulo, condições de trabalho desagradável, falta de integração e gestão ineficiente.

Corroborando essa concepção, Ferreira, Griep, Fonseca e Rotenberg (2012) reforçam que poucos dias de ausência estão associados principalmente à cultura organizacional e à insatisfação dos trabalhadores com as atividades que realizam.

Já o absenteísmo de longa duração é considerado reflexo das condições de saúde e de problemas familiares.

O termo “presenteísmo” foi criado por um psicólogo, especialista em gestão organizacional, chamado Cary Cooper (FLORES-SANDÍ, 2006). O autor fez o uso do termo, com finalidade de representar a considerável perda de produtividade dos colaboradores, em oposição às demandas do profissional, com intuito deste, de assegurar sua permanência no trabalho.

Sabe-se, contudo, que a perda da produtividade não ocorre somente quando o trabalhador deixa de comparecer ao trabalho, mas também acontece quando o trabalhador permanece no trabalho com algum problema de saúde, deixando, assim, de ser absenteísta, para se fazer presenteísta (ARAÚJO, 2012).

Considera-se que é muito mais complexo identificar o empregado presenteísta do que reconhecer o absenteísta (AGUIAR; BURGARDT, 2018). Nesse contexto o autor Hemp (2004, p.1) afirma que:

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

A ausência temporária ao trabalho, além de afetar o lucro e a produção das empresas, gera horas-extras, atrasos nos prazos, clientes descontentes e aumento da atividade dos outros funcionários que têm que dar cobertura para o colaborador ausente (ALVES, 1995).

Além disso, o autor complementa que a sobrecarga de trabalho e a insatisfação dos colaboradores podem contribuir para elevar o índice de absenteísmo, desencadeando queda da qualidade e adoecimento no ambiente de trabalho.

Somando-se ao absenteísmo e ao presenteísmo, foi identificado um novo fenômeno, denominado *Síndrome de Burnout* (SB), também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, onde trata-se de um desgaste emocional em que está correlacionada com a atividade ou ao ambiente de trabalho. Observa-se que ambos tendem a possuir uma base em comum no que se refere aos fatores psicossociais.

Segundo Fava (2006), o comportamento presenteísta muita das vezes vem acompanhado de sintomas físicos e emocionais, tais como: dores musculares, cansaço, ansiedade, angústia, irritação, depressão, insônia e distúrbios gástricos, e nos dias de hoje esse fenômeno tem se tornado cada vez mais presente nas organizações, pois se resulta de tensão emocional e estresse crônico.

Atualmente os gestores não dão sua devida importância em relação ao estresse e ao esgotamento profissional apresentado dentro do âmbito laboral, pois muita das vezes esse tipo de comportamento é compreendido como apenas um dia ruim na vida do colaborador.

Segundo ANAMT (2018, s.p.) afirma que “de acordo com pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (Isma), 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com o problema” de Síndrome de *Burnout*.

Reafirmando esse parecer, Barreto (2003) indica que o indivíduo trabalha mesmo doente por medo de ser demitido, o que aumenta a dependência em relação à organização, fazendo com que trabalhe silenciando sua dor. Além disso, inclui nessa concepção o fato de trabalhar persistentemente por mais horas e abdicar do seu período de férias, em razão da insegurança de perder o seu emprego.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos dias de hoje a sociedade encontra-se em constantes transformações principalmente na questão qualidade de vida. A apreensão com o bem estar passa a ser de extrema importância para as pessoas não só em suas vidas particulares, mas também profissionais.

A predileção da profissão, cultura, valores, infraestrutura familiar, relações interpessoais são condições imprescindíveis para a Qualidade de Vida no Trabalho. A concepção Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) circunda tanto o aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Chiavenato (2004) descreve que a qualidade de vida pressupõe em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora consideravelmente a qualidade de vida das pessoas na empresa.

Para Corrêa (1993, *apud* VIEIRA, 1996, p.24) a Qualidade de Vida no Trabalho é compreendido como “um fenômeno complexo que vem sendo desvendado pouco a pouco”. Conforme a autora encontra-se quatro tipos de estágio para que há compreensão da qualidade de vida no trabalho – QVT, são eles:

O primeiro estágio abrange as condições de subsistência, como salário compatível com a função, segurança, prevendo de acidentes, seguridade social e aposentadoria. Esta dimensão data de meados do século XIX e seus pressupostos são baseados no marxismo e nas políticas trabalhistas e sociais.

O segundo estágio refere-se a incentivos salariais, participação nos lucros e eficiência administrativa. Nele se destacam as ideias de Taylor e Fayol, desenvolvidas por volta de 1980, nos EUA, no movimento de produtividade e de engenharia industrial.

Por volta de 1930, a partir dos trabalhos da Escola de Relações Humanas, desenvolve-se o terceiro estágio, destacando o reconhecimento social, a liderança democrática, o treinamento, a participação e a moral de grupo, como dimensões da qualidade de vida no trabalho.

O último estágio, auto realização, surge por volta de 1960 com as teorias comportamentais e o movimento de qualidade de vida no trabalho, desenvolvendo as teses de autodesenvolvimento, criatividade, flexibilidade no horário de trabalho, pequenos grupos e meio ambiente.

Contudo, os estágios citados acima, normalmente torna-se muito difíceis de se encontrar, pois dependem de fatores significativos individuais. No Brasil, por exemplo, é viável reconhecer a presença desses estágios, mas existe uma predominância do primeiro estágio mediante os demais.

Chiavenato (2004, p.327) mais uma vez corrobora com a seguinte argumentação :

QVT afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização.

Hoje em dia, as empresas estão percebendo que o melhor é manter os colaboradores saudáveis e motivados, pois assim eles produzem mais e faltam menos. Afinal, não havendo significado do trabalho, os índices de motivação e atenção são mínimos e maiores são as necessidades do indivíduo de se engajar em outras atividades que lhe façam mais sentido. Consequentemente, são nestes

contextos que os impactos do presenteísmo são mais marcantes e a produtividade mais agudamente simulada .

Deste modo, diferentemente do presenteísmo, no absenteísmo o funcionário se ausenta de fato, ou seja, não comparece a seu posto de trabalho. Na maioria das vezes a motivação para a ausência está relacionada a questões de saúde física ou mental do colaborador ou de seus familiares, mas também se registram (FLORES et al., 2016; ALTOÉ, 2010) como justificativas fatores como:

- Problemas com transporte (seja ele público ou privado);
- Acidentes de trânsito ou congestionamentos;
- Intempéries climáticas, problemas na relação interpessoal com a liderança ou membros de equipe de trabalho;
- Participação em eventos de interesse privado (festas, viagens, congressos, cursos, etc.);
- Falta de motivação;
- Perda de sentido em relação ao trabalho;
- Enfraquecimento de vínculo com a organização;
- Estratégia individual de construção dos motivos que podem levar à demissão sem justa causa (quando o trabalhador não quer mais permanecer na empresa, mas também não quer pedir demissão);
- Condições insalubres de trabalho;
- Duplo emprego;
- Excesso de controle;
- Trabalhos repetitivos;
- Clima e ambiente de trabalho ruins;
- Presença de assédio moral e sexual;
- Baixa remuneração;
- Tensões, competitividade;
- Exigências por crescente melhoria de desempenho, estresse, entre outros.

Diante disso, o fenômeno do absenteísmo implica numa complexidade multifacetada, passiva da seguinte representação sintética:

- 1) A ausência do trabalhador de seu posto de trabalho por motivos justificados ou não;
- 2) A resultante interferência desta ausência para a condição de produtividade (individual ou coletiva) no contexto organizacional de trabalho;
- 3) Os fatores psicossociais implicados na constituição do fenômeno.

Sendo assim, o colaborador presenteísta diferentemente do colaborador absenteísta, comparece fisicamente ao trabalho, no sentido de assiduidade e frequência, mas não se encontra integrado ao contexto tanto quanto já pode ter estado no passado de seu vínculo com o mesmo, e vive uma espécie de dissociação, de afastamento, uma dualidade presença-ausência, que o faz perder o foco, distanciar-se de suas funções, dispersar-se em termos de atenção e concentração e, objetivamente, produzir menos.

3 METODOLOGIA

Este artigo tenciona retratar os procedimentos que foram utilizados para identificar as percepções de gestores sobre o presenteísmo nas organizações. No intuito de conferir credibilidade e fidedignidade ao trabalho, alguns procedimentos foram adotados e a seguir serão descritos sujeitos, caracterização da organização, instrumentos, fontes de informação e equipamentos utilizados, situação e ambiente, aplicação dos instrumentos e análise dos dados.

Quanto a natureza foi utilizado uma pesquisa qualitativa voltada para a compreensão e entendimento dos participantes, a fim de extrair informações de como eles agem em atividades concretas, buscando analisar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em uma empresa do ramo de Transporte, baseado nas concepções desses autores, considera-se que “existe qualidade de vida no trabalho quando os indivíduos podem satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através da organização em que atuam”.

De acordo com Chiavenato (2010), a QVT envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o relacionamento

humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões; as possibilidades de participar.

Neste artigo, também foi adotado a pesquisa quantitativa, que foi analisado a luz do referencial bibliográfico. Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa contou com estudo de caso, pois para Yin (2005) o estudo de caso permite uma melhor compreensão dos fenômenos ocorridos, pois investiga a realidade de forma completa e profunda.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Neste estudo foi aplicada a abordagem metodológica positivista, “no sentido de se investigar o que é possível conhecer” (MARTINS;THEÓPHILO, 2016 p.41). Essa abordagem permite avaliar a autenticidade de uma formulação a partir de sua comparação com a observação empírica e, após seleção, eliminar as que não forem verdadeiras.

Primeiramente, foi realizada a análise documental, com base na leitura do material disponibilizado em *sites* de órgãos públicos, livros e revistas relacionados ao estudo. Na análise documental, buscou-se identificar subsídios técnicos que possibilitassem compreender características da Instituição pesquisada. Os dados obtidos serviram de fonte complementar para a apresentação da organização estudada, contribuindo de forma importante para sua contextualização.

3.1.1 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma empresa do ramo de transportes, localizada na cidade de Juiz de Fora/ Mg, que possui 64 (sessenta e quatro) colaboradores e 2 (dois) sócios, tem mais de uma década de experiência na área de transportes de carga fracionada e a cada dia tem buscado excelência em seus processos e qualidade nos serviços prestados aos seus clientes.

No que tange para coleta de dados, um dos pesquisadores compareceu na empresa no dia 08 de março de 2020, após contato e autorização prévia dos sócios. Neste encontro, foi explicitada a importância do desenvolvimento de pesquisas, como essa, para se analisar a qualidade de vida dos colaboradores dentro da empresa, uma vez que é dessa forma que se pode propor soluções para problemas que possam existir, melhorando as condições de trabalho e consequentemente a qualidade de vida das pessoas que colaboram com o empreendimento, ainda a importância do estudo para a formação dos pesquisadores.

Os questionários contêm 24 perguntas, foram aplicados no dia 14 de outubro de 2020 e foi dado prazo de 5 dias para que os colaboradores respondessem. Dos 64 funcionários da empresa, 45 retornaram com os questionários respondidos, ou seja, neste trabalho tem uma amostra de 70% da população pesquisada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta pesquisa se caracterizou em um estudo de caso realizado na empresa Nova Era Express no ramo de Transportes, cujo o objetivo é identificar a qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho, e se pode exercer influência sobre o desempenho dos colaboradores da empresa estudada.

Tabela 1 – Descrição sociodemográfica e ocupacional dos trabalhadores da Nova Era Express.

Variáveis	Nº	%
Gênero		
Masculino	38	84%
Feminino	7	16%
Idade (anos)		
18 a 25 anos	14	31%
26 a 35 anos	18	40%
36 a 45 anos	6	13%
acima de 45 anos	7	16%
Estado Civil		
Solteiro	27	60%
Casado	16	36%
Divorciado	1	2%

Viúvo	1	2%
Setor		
29%Operacional	32	71%
Administrativo	13	29%
Turno		
1º	34	76%
2º	11	24%

Fonte: Dados obtidos na pesquisa

Conforme a Tabela 1 pode-se concluir que houve uma predominância do Sexo Masculino (84%), observa-se que a maior parte dos trabalhadores possui idade de 26 a 35 anos e aponta que na empresa a maioria dos colaboradores é solteiros e posteriormente há um percentual mínimo de divorciados e viúvos.

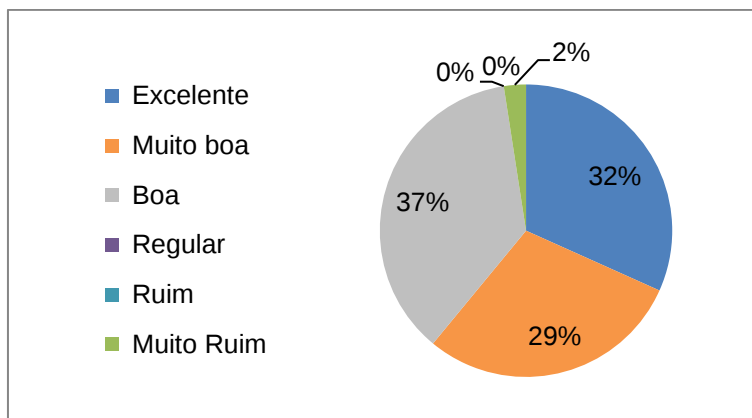
Quanto ao setor de trabalho, 71% dos pesquisados estão na linha de frente do setor Operacional e os 29% restantes estão ocupando os cargos do setor Administrativo.

Conclui que a maioria dos colaboradores em pesquisa mostra-se satisfeitos em trabalhar no 1º turno totalizando 74% e uma minoria representados em 26% trabalham no 2º turno.

A seguir serão apresentados os gráficos com os resultados da pesquisa a respeito da qualidade de vida e saúde dos colaboradores.

Quando perguntado aos colaboradores, em geral, como você considera seu estado de saúde, as respostas foram:

Gráfico 1 – Estado de Saúde

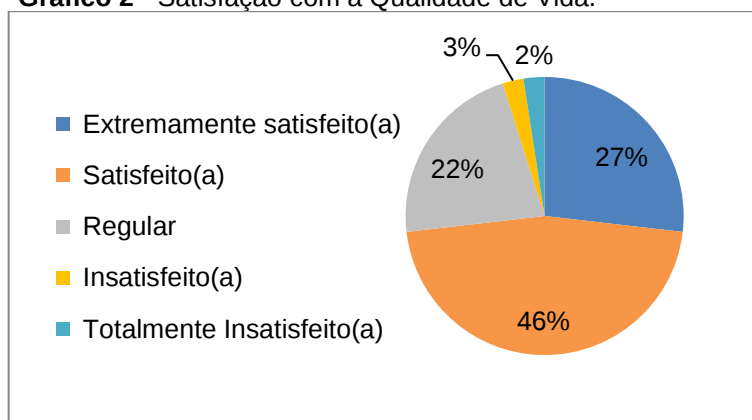


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Em relação à qualidade de vida e saúde dos colaboradores, o Gráfico 1, comprovam a percepção que os participantes da pesquisa têm sobre seu estado de saúde. Observa-se, que 37 % consideraram seu estado de saúde Bom.

No Gráfico 2 mostra o nível de satisfação dos colaboradores em relação a sua Qualidade de Vida.

Gráfico 2 - Satisfação com a Qualidade de Vida.



Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

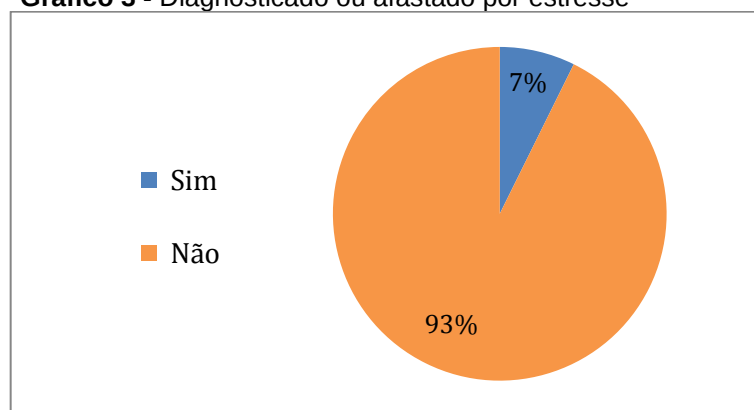
De acordo com o Gráfico 2 acima, foi possível observar que 46% dos colaboradores consideram-se satisfeito com sua qualidade de vida.

Conforme verificado com Chiavenato (2004) qualidade de vida contribui na alteração dos comportamentos pessoais dos colaboradores e consequentemente na produtividade dos mesmos, em como a motivação para exercer suas funções, características adaptativas necessárias ao ambiente de trabalho, abertura para

possíveis mudanças, e contribuição criativa para a manutenção de valores para a empresa com um todo.

No Gráfico 3 foi questionado aos colaboradores se já foram diagnosticados ou afastado por estresse.

Gráfico 3 - Diagnosticado ou afastado por estresse

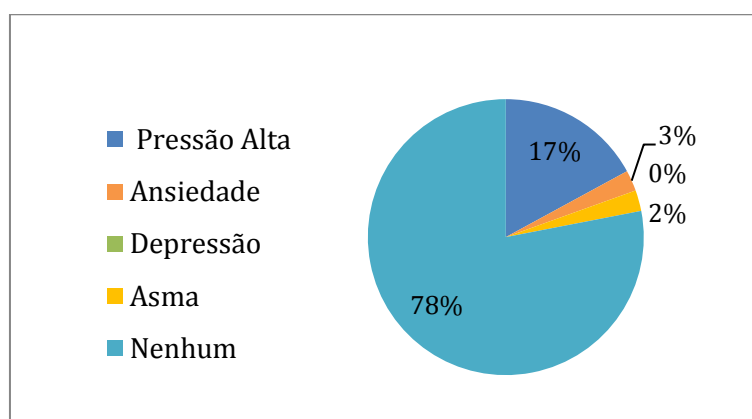


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

A partir na análise do Gráfico 3, foi possível observar um percentual mínimo de 7% de colaboradores que já foram diagnosticados ou até mesmo afastados pelo estresse.

O Gráfico 4 foi questionado se fazem uso regular de medicamento para controle de pressão alta, ansiedade, depressão ou asma.

Gráfico 4 - Uso de medicamento.

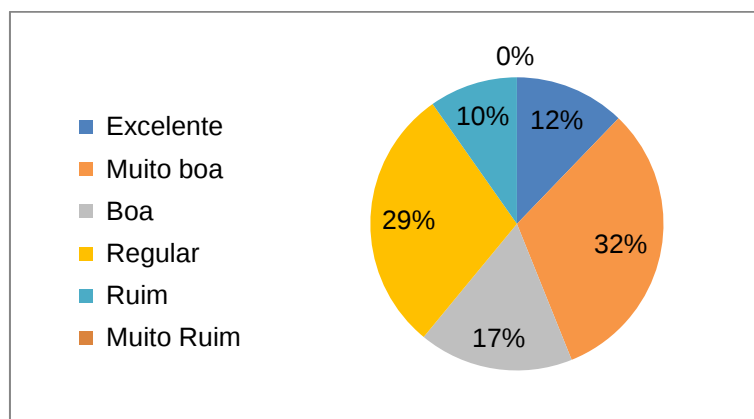


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Diante do Gráfico 4, pode-se analisar que 78% dos participantes responderam que não fazem não regular de medicamento controlado.

O Gráfico 5 foi perguntado como é a qualidade de sono dos colaboradores.

Gráfico 5 - Qualidade de Sono.



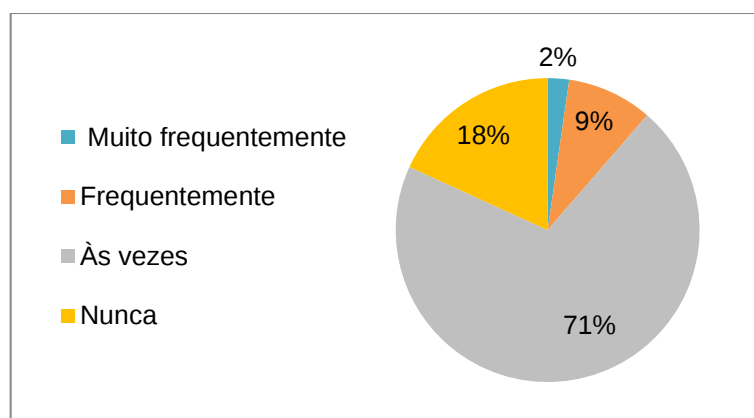
Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Em relação à qualidade de sono, observa-se no Gráfico 5 que os docentes consideram sua qualidade de sono Muito Boa (32%).

A seguir os critérios e indicadores da qualidade de vida no trabalho descritos pela análise das características do presenteísmo nos últimos 12 meses.

No Gráfico 6 foi questionado aos colaboradores com que frequência teve dor nas costas.

Gráfico 6 - Dor na costa.

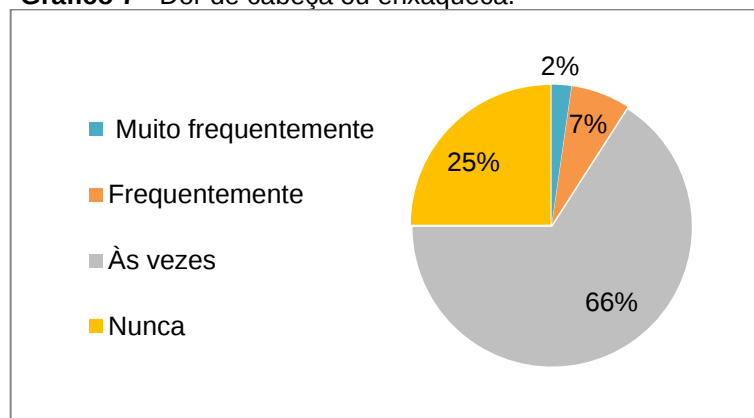


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Pode-se verifica no Gráfico 6 acima que 71% dos colaboradores às vezes sentem dor na costa.

No Gráfico 7 foi perguntado com que frequência de dor de cabeça ou enxaqueca.

Gráfico 7 - Dor de cabeça ou enxaqueca.

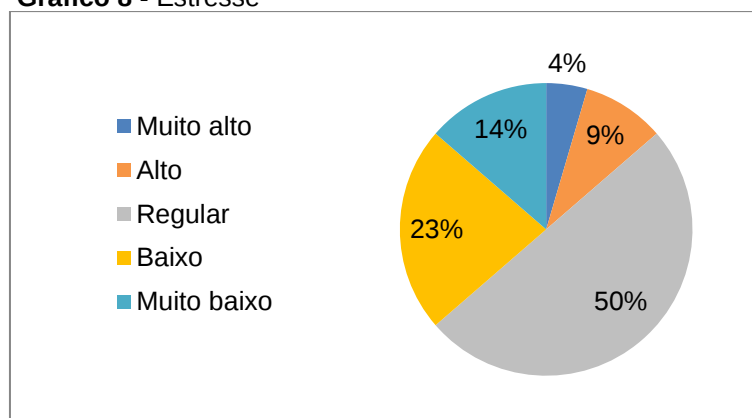


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Conforme o Gráfico 7, foi analisado que 66% dos colaboradores relatam ter dor de cabeça as vezes.

Já no Gráfico 8 foi feita a seguinte pergunta: Qual o seu nível de tensão (estresse) no trabalho?

Gráfico 8 - Estresse

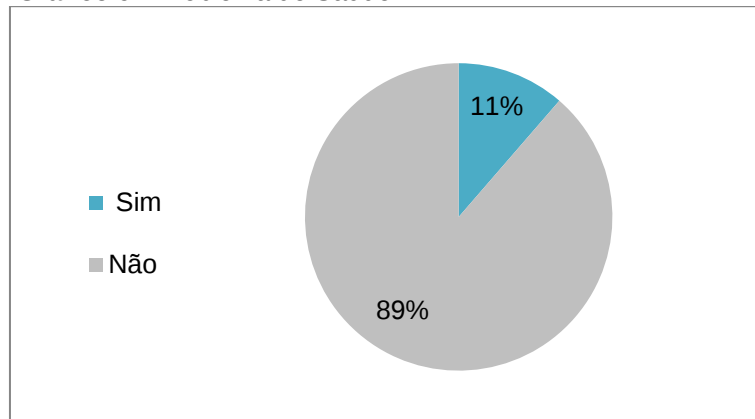


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

De acordo com Gráfico 8 nota-se que o nível de tensão (estresse) atinge a metade dos participantes da pesquisa, pois os colaboradores sofrem com estresse regularmente, o que consequentemente pode afetar em seu desempenho.

No Gráfico 9 foi questionado aos colaboradores, se já apresentaram algum problema de saúde.

Gráfico 9 - Problema de Saúde.



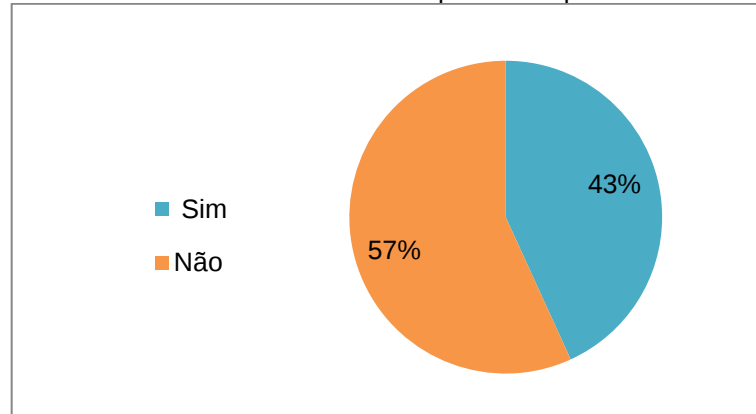
Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

De acordo o Gráfico 9 acima, foi possível observar que 11% dos trabalhadores já apresentaram problemas de saúde.

Conforme verificado a Organização de Saúde (2010), os direitos básicos dos indivíduos dentro de seus ambientes de trabalho, bem como direito a segurança, saúde física, psíquica, etc. Estão no cerne das preocupações de grandes partes dos trabalhadores. No entanto, devem-se ampliar estas preocupações para além dos profissionais e suas famílias, englobando também a esfera organizacional, visto que a produtividade e outras esferas trabalhistas são de extrema importância para as empresas e economia como um todo.

No Gráfico 10 foi apresentado a seguinte questão: Você já esteve presente no trabalho apesar de apresentar algum sintoma de adoecimento?

Gráfico 10 - Presente no trabalho apesar de apresentar adoecimento.



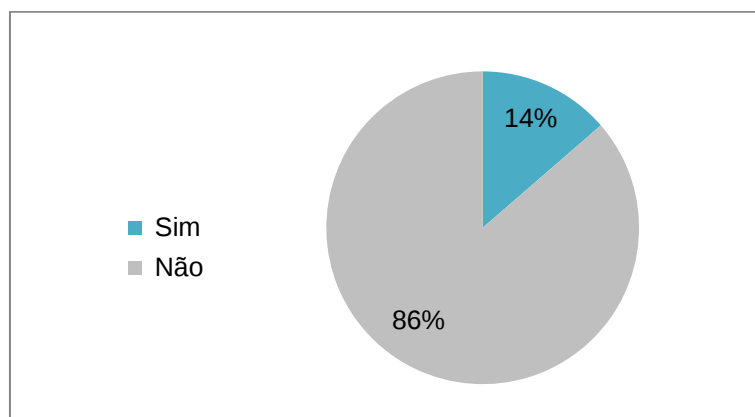
Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Em relação aos seus colaboradores, o Gráfico 10 apresenta uma preocupação para a empresa em estudo, pois houve um nível elevado de 43%, onde os colaboradores relatam já ter ido trabalho mesmo estando doente, sendo que é uma das perguntas mais importantes das características do presenteísmo.

Conforme foi apurado pelo Hemp (2004) há uma dificuldade na percepção do presenteísmo, visto que em alguns momentos ele não é tão aparente, em contra partida do absenteísmo. É notável a falta de algum funcionário, isto é perceptível, porém ao tratar-se de alguma enfermidade, não se pode prever em que medida está se tornando um empecilho no bom desempenho de um colaborador.

No Gráfico 11 foi perguntado se os problemas de saúde afetaram a produtividade enquanto estava trabalhando.

Gráfico 11 - Os problemas afetaram a produtividade.

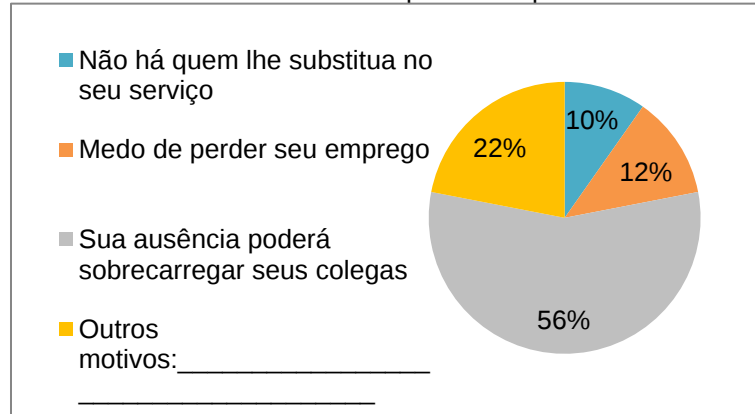


Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

De acordo com o Gráfico 11, observa-se que 14% consideram que os problemas de saúde afetaram a sua produtividade.

No Gráfico12, foi apresentado a seguinte questão: Quais os motivos que te leva a ir trabalhar mesmo não sentindo bem de saúde?

Gráfico 12 - Presente no trabalho apesar de apresentar adoecimento.



Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

De acordo com o Gráfico 12, observa-se que dentre os motivos que levaram esses trabalhadores a permanecerem trabalhando, apesar de não estarem se sentindo bem de saúde, foi destacada a sobrecarga de trabalho para os colegas (56%) frente a sua ausência.

Logo após a pesquisa de campo, nota-se que a empresa Nova Era falha em fatores relevantes para a Qualidade de Vida de seus colaboradores, o que pode persuadir no crescimento da organização. É visível a necessidade de uma mudança drástica por parte dos administradores, na implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, além de atividades de reconhecimento da importância de cada colaborador para a empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou a compreensão de como a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para desconstrução do presenteísmo dentro âmbito laboral. Além disso, também permitiu compreender que a saúde do colaborador e a qualidade de vida no trabalho são de suma importância.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo principal diminuir o nível do presenteísmo na organização, de modo a contribuir no crescimento da organização.

Portanto, certo do ponto de vista de uma estratégia de gestão que objetive combater o presenteísmo, o desenvolvimento de programas que monitorem os indicadores de qualidade de vida no trabalho, a construção e implementação de políticas que priorizem a promoção da saúde do trabalhador e uma gestão do clima organizacional que garanta um ambiente mais humanizado de trabalho e convivência.

Compreende-se que, na maioria das vezes, o trabalhador presenteísta traz consigo duas importantes vivências que atuam conflitivamente: de um lado um processo de adoecimento em andamento, que pode ser de ordem física e/ou psicológica, e, de outro, uma relação com o trabalho e com a organização marcadas por percepções de ameaças relativas à: perda de emprego, perda de oportunidades de progressão de carreira, crescente necessidade de cumprimento de metas e pressão por produtividade, competitividade, etc.

O estudo do presenteísmo se aproxima de outras temáticas, como o estresse, *burnout*, absenteísmo, comprometimento, entre outros. Frente à complexidade do assunto e a constatação de que ainda os estudos brasileiros sobre o presenteísmo são incipientes, reforça-se a possibilidade de aprofundar e desenvolver outras pesquisas sobre comportamento organizacional em relação ao presenteísmo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A.; BURGARDT, B. F. *A presença ausente: reflexões sobre o presenteísmo nas organizações de serviço público*. **Revista Desafios**, Santa Maria, v. 5, n. 3, p. 80-84, 30 set. 2018. Disponível em: <file:///D:/Meus%20Documentos/Downloads/4929-Texto%20do%20artigo-28002-1-10-20180930.pdf>. Acesso em: 17 abril 2020.

ALTOÉ, A. *Políticas Institucionais E Seus Desdobramentos Sobre O Trabalho Docente: absenteísmo e presenteísmo*. 140 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: . Acesso em: 20 abril 2020.

ALVES, A.R.A. *Avaliação diagnostica dos índices de absenteísmo da equipe de Enfermagem de um Hospital de Ensino*. 74 f. Fortaleza, 1995.

ANAMT. *30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout*. 2018. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 10 abril 2020.

ARAÚJO, J. P. *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior*. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) Universidade de Brasília – UnB. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2012.

ARECHAVALETA, F. *O Fantasma do presenteísmo*. **Revista Amanhã**, Edição 240, março de 2008. Disponível em: <<http://amanha.terra.com.br/edicoes/240/capa01.asp>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. São Paulo: Atlas, 2004.

DIAS, M. *Absenteísmo em contact center - Estudo de caso com preditores micro e macro organizacionais*. (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005.

FAVA, L. R. G. *Absenteísmo e presenteísmo*. 2006. Disponível em: <<http://babadecamelos.blogspot.com/2006/05/absentesmo-e-presentesmo-dr.html>>. Acesso em: 17 abril 2020.

FERREIRA, R. C. ; GRIEP, R. H. ; FONSECA, M. J. M ; ROTENBERG, L. *Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. Revista de Saúde Pública*, [s.l.], v. 46, n. 2, p. 259-268, abr. 2012. FapUNIFESP (SciELO).

FLORES, L. I. et al. *O absenteísmo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. R. Laborativa*, v.5,n.2,p.45-63,out.,2016. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 28 maio 2020.

FLORES-SANDI, G. *Presentismo: potencialidad en accidentes de salud. Acta méd. costarric*, **San José**, v. 48, n. 1, pág. 30-34, março de 2006. Disponível em: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 maio 2020.

GUERREIRO, M. J. T. L. *Gestão do absenteísmo dos enfermeiros do serviço de medicina do centro hospitalar de Cascais*. Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, 2010.

HEMP, P. *Presenteeism: At work – but out of it. Harvard Business Review*, 82, 49–58, 2004.

MARTINS, G. A. ; THEÓPHILO, C. R. *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009088/>>. Acesso em: 12 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais*. (Serviço Social da Indústria, Trad.). Brasília, DF: (2010). Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 18 agosto 2020.

PASCHOALIN, H. C; GRIEP, R. H.; LISBOA, M. T. L. *A produção científica sobre o presenteísmo na enfermagem e suas repercussões no cuidado. Revista APS*, v.15, n.3, p.306-311, jul./set. 2012. Disponível em: <<http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/11908>>. Acesso em: 31 outubro 2020.

VIEIRA, Adriane. *A Qualidade de Vida no Trabalho na Gestão Da Qualidade Total: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC*. 1996. 282 f. Dissertação- Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

YIN, R. K. . *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324>>. Acesso em: 12 maio 2020.

ANEXO I**QUESTIONÁRIO**

Prezado respondente;

Este questionário é um instrumento de pesquisa de campo sobre a Desconstrução do Presenteísmo a partir da Qualidade de Vida no Trabalho, onde tem como objetivo avaliar o nível presenteísta dos colaboradores da empresa Nova Era Express, buscando investigar como o comportamento presenteísta afeta de forma negativa na qualidade de vida dos colaboradores e consequentemente no rendimento financeiro da empresa. Este questionário é anônimo e as respostas serão utilizadas apenas para fins científico. A sua resposta, pessoal e sincera, é de grande importância!

Desde já, agradeço pela sua colaboração nesse estudo.

DATA DA ENTREVISTA: ____/____/____

DADOS PESSOAIS

1.Gênero?

() Masculino () Feminino

2.Qual a sua idade?

() 18 A 25 anos () 26 a 35 anos
() 36 a 45 anos () acima de 45 anos

3.Estado Civil?

() Solteiro () Casado
() Divorciado () Viúvo

4.Qual o seu setor?

() Operacional () Administrativo

5. Turno:

☐ 1º ☐ 2º ☐ 3º

DADOS SOBRE A SAÚDE

1. Em geral, como você considera seu estado de saúde?

- ☐ Excelente
- ☐ Muito boa
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Muito Ruim

2. Qual é o seu nível de satisfação com a sua Qualidade de Vida?

- ☐ Extremamente satisfeito(a)
- ☐ Satisfeito(a)
- ☐ Regular
- ☐ Insatisfeito(a)
- ☐ Totalmente Insatisfeito(a)

3. Já foi diagnosticado ou afastado por estresse?

- ☐ Sim ☐ Não

4. Você faz uso regular de medicamento para controle, como:

- ☐ Pressão Alta ☐ Ansiedade ☐ Depressão
- ☐ Asma ☐ Nenhum

6. Em geral, você diria que a qualidade do seu sono é:

- ☐ Excelente
- ☐ Muito boa
- ☐ Boa

- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Muito Ruim

SUA EXPERIÊNCIA NOS ÚLTIMOS 12 MESES

1. Você teve dor nas costas?

- ☐ Muito frequentemente ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes ☐ Nunca

2. Você teve dor de cabeça ou enxaqueca?

- ☐ Muito frequentemente ☐ Frequentemente
- ☐ Às vezes ☐ Nunca

3. Qual o seu nível de tensão (estresse) no trabalho?

- ☐ Muito alto
- ☐ Alto
- ☐ Regular
- ☐ Baixo
- ☐ Muito baixo

4. Você apresentou algum problema de saúde?

- ☐ Sim ☐ Não

5. Você já esteve presente no trabalho apesar de apresentar algum problema de saúde ou com algum sintoma de adoecimento?

- ☐ Sim ☐ Não

6. Os seus problemas de saúde afetaram a sua produtividade enquanto você estava trabalhando?

- ☐ Sim ☐ Não

7. Quais os motivos que te leva a ir trabalhar mesmo não sentindo bem de saúde?

- () Não há quem lhe substitua no seu serviço
- () Medo de perder seu emprego
- () Sua ausência poderá sobrecarregar seus colegas
- () Outros motivos: _____