

Os Efeitos do Presenteísmo na Produtividade e na Saúde Mental dos Trabalhadores na Pandemia da COVID-19

Elvio Antonio Sartorio¹, Márcia Juliana d'Angelo², Karen Sade de Paiva Filgueiras³,
Amilson de Araujo Durans⁴, Carlos Jorge Taborda Macedo⁵

¹ <https://orcid.org/0000-0002-5241-1843/> Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), Brasil

² <https://orcid.org/0000-0003-1436-5812/> Fucape Business School, Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0002-0396-381X/> Fucape Business School, Brasil

⁴ <https://orcid.org/0000-0003-1656-4356/> Fucape Business School, Brasil; Faculdade Santa Terezinha (CEST), Brasil

⁵ <https://orcid.org/0000-0002-3835-4600/> Fucape Business School, Brasil

Resumo

O presenteísmo é um fenômeno sobre o qual foi identificada uma lacuna em relação aos efeitos dele na produtividade ou no bem-estar do trabalhador no contexto da pandemia de COVID-19. Essa pesquisa analisa os efeitos do presenteísmo na produtividade e na saúde mental dos trabalhadores e o papel moderador-mediador da saúde mental na relação entre presenteísmo e produtividade. A partir da literatura, desenvolveu-se um modelo para verificar as relações propostas. Para testá-lo, os dados foram coletados por meio de um questionário online aplicado em 308 participantes que tenham tido qualquer problema de saúde ao longo da pandemia da COVID-19. O modelo proposto foi analisado por meio de modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS). As evidências indicam os efeitos positivos do presenteísmo na produtividade e na saúde mental dos trabalhadores. Ainda, evidenciam o papel nodal da saúde mental dos empregados em seu desempenho laboral quando decidem trabalhar doentes. Enquanto papel mediador, os impactos do presenteísmo na produtividade são elevados, tanto com foco na conclusão do trabalho quanto na evitação da distração. Já no papel moderador, a relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho e a produtividade é enfraquecida.

Palavras-chave: comportamento presenteísta, fenômeno positivo, saúde do trabalhador, estado mental.

The Effects of Presenteeism on Employee Productivity and Mental Health in the COVID-19 Pandemic

Abstract

Presenteeism is a phenomenon about which a gap has been identified regarding its effects on productivity or worker well-being in the context of the COVID-19 pandemic. This research analyzes the effects of presenteeism on workers' productivity and mental health, and the moderating-mediating role of mental health in the relationship between presenteeism and productivity. Based on the literature, a model was developed to verify the proposed relationships. To test it, data was collected through an online questionnaire applied to 308 participants who had experienced any health problem during the COVID-19 pandemic. The proposed model was analyzed using structural equation modeling with partial least squares (PLS) estimation. The evidence indicates the positive effects of presenteeism on workers' productivity and mental health. It also shows the nodal role of employees' mental health in their work performance when they decide to work whilst sick. As a mediating role, the impacts of presenteeism on productivity are high, both with a focus on completing work and avoiding distraction. In the moderating role, the relationship between presenteeism focused on work completion and productivity is weakened.

Keywords: presenteeism behavior, positive phenomenon, worker's health, mental health.

Los Efectos del Presentismo en la Productividad y en la Salud Mental de los trabajadores en la Pandemia de COVID-19

Resumen

El presentismo es un fenómeno sobre el que se ha identificado una laguna en cuanto a sus efectos sobre la productividad o el bienestar del trabajador en el contexto de la pandemia COVID-19. Esta investigación analiza los efectos del presentismo en la productividad y la salud mental de los trabajadores y el papel moderador-mediador de la salud mental en la relación entre el presentismo y la productividad. A partir de la literatura, se desarrolló un modelo para verificar las relaciones propuestas. Para probarlo, se recogieron datos mediante un cuestionario en línea aplicado a 308 participantes que habían experimentado algún problema de salud durante la pandemia COVID-19. El modelo propuesto se analizó mediante un modelo de ecuaciones estructurales con estimación por mínimos cuadrados parciales (PLS). Las evidencias indican los efectos positivos del presentismo en la productividad y la salud mental de los trabajadores. También muestra el papel nodal de la salud mental de los empleados en su rendimiento laboral cuando deciden trabajar enfermos. Como papel mediador, los impactos del presentismo sobre la productividad son elevados, tanto en términos de completar el trabajo como de evitar distracciones. En el papel moderador, la relación entre el presentismo centrado en la finalización del trabajo y la productividad se debilita.

Palabras clave: comportamiento presentista, fenómeno positivo, salud del trabajador, estado mental.

No contexto pandêmico da COVID-19, as organizações enfrentaram desafios socioeconômicos de toda a natureza em seus negócios, como políticas impositivas de *lockdown* e redução das vendas (Bollyky et al., 2022; Cruz et al., 2021; Nicola et al., 2020), com impactos no ambiente de trabalho (Castro et al., 2020; Chen et al., 2020; Kaushik & Guleria, 2020). No Brasil, houve demissões, suspensão temporária do trabalho ou redução salarial (Macedo, 2021), aumento do desemprego e inflação (Bresser-Pereira, 2020), além da implantação do regime *home office*, obrigando muitos trabalhadores a laborarem em casa, ao mesmo tempo que cuidavam da casa e dos filhos, com consequências para a saúde mental e física deles (Lemos, Barbosa et al., 2021). Outros, contudo, não puderam deixar de comparecer presencialmente ao trabalho.

Nesse cenário de pandemia, por exemplo, foram potencializados o *absenteísmo* e o *presenteísmo*. O *absenteísmo* é definido como a ausência ao trabalho (Gosselin et al., 2013; Johns, 2010). Já o *presenteísmo* pode ser entendido como ir trabalhar mesmo estando doente – quando deveria estar em casa – ou porque a eficácia do trabalhador está baixa em função da quantidade da carga laboral (Laudelino Neto & Guimarães, 2021). Esse conceito está associado à saúde e ao desempenho, incorrendo em consequências, tanto positivas quanto negativas para a produtividade do trabalhador (Arjona-Fuentes et al., 2019; Lohaus & Habermann, 2019).

Ainda assim, as perspectivas de trabalhar com uma pequena indisposição de saúde podem ser interpretadas por alguns trabalhadores como mais vantajosas do que faltar, mesmo havendo queda de produtividade (Johns, 2010). Essa perda ocorre porque, no contexto da saúde mental, tanto o *absenteísmo* quanto o *presenteísmo* acarretam transtornos ao estado psicológico decorrentes de problemas diversos e de outras doenças associadas às atividades laborais (Holden et al., 2011; Laudelino Neto & Guimarães, 2021). Nesse caso, a produtividade pode ser entendida como a autoeficácia, ou seja, o cumprimento de atividades para elevar a produtividade pessoal (Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Além de o *presenteísmo* ainda ser um fenômeno pouco compreendido (Karanika-Murray & Biron, 2020; Lohaus & Habermann, 2019), poucos estudos abordam os seus efeitos e reflexos na produtividade ou no bem-estar individual (Baker-McCleary et al., 2010; Ipsen et al., 2020). Dessa forma, este estudo direciona-se a duas lacunas do *presenteísmo* propostas por Ipsen et al. (2020): a relação entre *presenteísmo* e produtividade e a relação entre *presenteísmo* e saúde mental. Esta pesquisa também adiciona o papel moderador-mediador da saúde mental na relação entre *presenteísmo* e produtividade, buscando o equilíbrio entre saúde mental e desempenho operacional dos funcionários.

Para preenchê-las, o estudo aborda o comportamento *presenteísta* de trabalhadores acometidos por algum problema de saúde, com foco tanto na conclusão dos trabalhos quanto na evitação da distração durante as atividades correspondentes (Koopman et al., 2002), em algum momento da pandemia da Covid-19, a partir de uma perspectiva positivista. Este estudo argumenta que a promoção de condições ambientais favoráveis e assistidas de forma condizente pode contribuir para melhorar a produtividade e reduzir males de natureza mental (Durans et al., 2021; Karanika-Murray & Biron, 2020). Essa abordagem ainda está no estágio de desenvolvimento, demandando mais pesquisas (Karanika-Murray & Cooper, 2018).

A discussão ancora-se nas lentes das abordagens do *presenteísmo* adaptativo – função descrita pela “necessidade de equilibrar as demandas de desempenho com as limitações

impostas pela doença” (Karanika-Murray & Biron, 2020, p. 245) e das Teorias da Conservação e da Autodeterminação. Essas teorias procuram dar sentido ao investimento em saúde física e mental, à dosagem de esforços de controle produtivo quanto à sobrecarga de demandas e às parcerias visando prevenir e obter recursos contra essas perdas. O foco também está na promoção de ganhos no longo prazo, por meio da motivação produtiva, visando a redução dos impactos negativos iniciais do *presenteísmo*, mediante autorregulação controlada e sustentada para os trabalhadores (Ipsen et al., 2020; Karanika-Murray & Biron, 2020; Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivo analisar os efeitos do *presenteísmo* na produtividade e na saúde mental dos trabalhadores e o papel moderador-mediador da saúde mental na relação entre *presenteísmo* e produtividade durante uma manifestação contagiosa, no caso, a pandemia da COVID-19.

Presenteísmo e Produtividade

O *presenteísmo* está associado à saúde e ao desempenho, gerando consequências para a produtividade (Arjona-Fuentes et al., 2019; Johns, 2010; Laudelino Neto & Guimarães, 2021; Scuffham et al., 2014; Yıldız et al., 2015). Alguns contextos explicam o *presenteísmo*: períodos de imprevisão econômica, escassez de mão de obra ou redução de efetivo de pessoal (Baker-McCleary et al., 2010). Configura-se como um problema global (Cooper & Lu, 2016) para o qual nenhum método de pesquisa obteve uma definição uniforme (Lohaus & Habermann, 2019). Enquanto o *absenteísmo* fica registrado nas organizações, pela ausência ao trabalho (Johns, 2011), o *presenteísmo* só é percebido se relatado (Sanderson et al., 2007).

Diversos estudos têm mostrado os efeitos do *presenteísmo* como um fenômeno negativo. No estudo de Evans-Lacko e Knapp (2016), a depressão teria maior impacto na perda da produtividade, seja por aumentar o *absenteísmo*, seja pelo trabalho exercido nessas condições adversas. O *presenteísmo* é citado no estudo de Ammendolia et al. (2016), no Canadá, como o maior responsável pelos custos decorrentes desse impacto negativo nas organizações e nos trabalhadores. Pela ordem, a depressão e o estresse são as doenças que mais atingem negativamente esses atores sociais.

Estudo feito na Espanha recomenda que os supervisores precisam estar atentos à redução de produtividade em função do *presenteísmo* e às formas de mitigar possíveis problemas decorrentes dessas tensões (Monzani et al., 2018). Outro estudo, de abrangência mundial, conduzido com trabalhadores no Brasil, Canadá, Alemanha, Japão, Espanha e Reino Unido, referente aos efeitos dos sintomas de asma no *presenteísmo* e na produtividade, sugere atuação integrada entre os setores gerenciais e médicos para enfrentar esses problemas de saúde (Gruffydd-Jones et al., 2019).

Pesquisa na Holanda acerca da relação entre sintomas de menstruação e perda de produtividade no trabalho ou não comparecimento à escola, realizada com 32.748 mulheres (de 15 a 45 anos), indicou que o *presenteísmo* foi mais preponderante que o *absenteísmo* (Schoep et al., 2019). Já um estudo realizado na Dinamarca concluiu que o *presenteísmo* gera perda de produtividade em função da menor qualidade de vida e maior expressão da doença (Yao et al., 2020). Logo, o *presenteísmo* e o *absenteísmo* tendem a alcançar trabalhadores saudáveis, podendo reduzir a força de trabalho e os lucros das organizações (Johns, 2010, 2011). Nesse sentido, podem impactar negativamente a produtividade (Laudelino Neto &

Guimarães, 2021; Pichler & Ziebarth, 2019).

Entretanto, há uma corrente que aborda o presenteísmo como um fenômeno positivo tanto para as organizações quanto para os trabalhadores (Lu & Cooper, 2022; Wang et al., 2022). Para Koopman et al. (2002), o presenteísmo “é o envolvimento ativo do trabalhador no labor”, um fenômeno “inclusivo”, que gera “engajamento cognitivo, emocional e comportamental durante o trabalho”. Para tanto, propuseram uma escala na qual o presenteísmo pode ser medido com base em duas dimensões: com foco na conclusão do trabalho e com foco na evitação das distrações. No primeiro caso, significa ser o trabalhador capaz de concluir tarefas difíceis e de se concentrar nos objetivos com energia suficiente, apesar do problema de saúde. Já o presenteísmo com foco na evitação de distração significa que o trabalhador consegue lidar com o estresse no trabalho, ter prazer na execução das atividades laborais, inclusive ter confiança de concluir determinadas tarefas, apesar do problema de saúde (Koopman et al., 2002).

Já Karanika-Murray e Biron (2020) propuseram uma estrutura para entender o comportamento adaptativo do presenteísmo baseada nas condições de saúde e no desempenho no trabalho, a partir das Teorias da Conservação de Recursos e da Autodeterminação. A primeira diz respeito aos investimentos na saúde física e mental, autoestima, capacidades de desempenho produtivo, controle de sobrecargas de demandas, dosagem de esforços, engajamento, parcerias, dentre outros, para prevenir a perda de recursos no curto prazo, enquanto busca aumentá-los no longo prazo.

A segunda teoria refere-se à proposição de recursos para promover a motivação produtiva visando reduzir impactos negativos do presenteísmo pelos procedimentos de autorregulação, cujo controle seja sustentável a todos os trabalhadores. Em outras palavras, trata-se de uma abordagem que é dependente das capacidades e recursos internos do trabalhador (mentais, físicos ou fisiológicos em função da condição de saúde dele), bem como dos recursos organizacionais – iniciativas e políticas organizacionais, como suporte do líder, plano de carreira, benefícios, ambiência física favorável, dentre outras (Karanika-Murray & Biron, 2020; Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Essa estrutura aborda quatro tipos de presenteísmo. Primeiro, o presenteísmo disfuncional, que implica condições de saúde desfavoráveis e desempenho ruim, podendo acarretar doenças e, por conseguinte, absenteísmo, posto que o sacrifício pessoal, diante desse círculo vicioso em expansão, esgotaria os recursos do trabalhador. Em seguida, o presenteísmo terapêutico, que direciona prioritariamente para a saúde e menos para a produtividade. Assim, a promoção de uma ambiência favorável de trabalho faria com que os trabalhadores se sentissem envolvidos por um santuário de trabalho benéfico ao bem-estar e saúde, especialmente para dissipar problemas de saúde mental.

O terceiro é o presenteísmo de superação, ao mostrar que as pessoas se empenham demais, indo além de suas capacidades pessoais, com grandes malefícios à saúde, especialmente esgotamentos e problemas cardiovasculares. Porém, situações organizacionais em que haja promoção planejada seriam soluções benéficas. Apesar de aparentemente serem prejudiciais em curto prazo, tornam-se estruturalmente benéficas em longo prazo. Finalmente, tem-se o presenteísmo funcional, que acarreta um desempenho alto, apesar das condições desfavoráveis de saúde. Todavia, sem sobrecarregar ainda mais a condição debilitada de saúde (Karanika-Murray & Biron, 2020).

Diante do exposto, este estudo argumenta, seguindo o conceito de Koopman et al. (2002), que os trabalhadores, embora decidam trabalhar doentes, são capazes de desenvolver a capacidade de concentração no trabalho e concluírem tarefas difíceis ou mesmo lidarem com o estresse. Também argumenta que o trabalhador pode fazer uso dos recursos dele e da organização para equilibrar as demandas de trabalho sem sobrecarregar à saúde. Dessa forma, é proposta a hipótese:

H1. O presenteísmo com foco na conclusão do trabalho (a) e o presenteísmo com foco na evitação da distração (b) influenciam positivamente a produtividade dos trabalhadores.

Presenteísmo, Saúde Mental e Produtividade

Alguns estudos têm apresentado os efeitos negativos do presenteísmo na saúde mental, bem como da saúde mental na produtividade. No Noroeste da Europa, estudos de presenteísmo com trabalhadores independentes apresentaram maiores índices de doenças, representando maiores riscos à saúde, pois eles tinham que se dedicar mais ao trabalho (Nordenmark, Hagqvist et al., 2019). Na Finlândia, o estudo de Halonen et al. (2016) sugere modificações na legislação de forma que ausências por doenças sejam notificadas previamente, possibilitando a avaliação e a eventual presença em atividade, permitindo, no curto prazo, o retorno saudável. No Brasil, no âmbito da Psicologia Organizacional do Trabalho, dois estudos analisaram os efeitos do presenteísmo como gerador não somente de perda da produtividade, como também de aumento do risco à saúde do trabalhador (Camargo, 2017; Laudelino Neto & Guimarães, 2021).

Apesar desses efeitos, optar pelo trabalho durante o período de alguma doença pode ser de grande valia para a saúde mental do trabalhador, caso haja uma ambiência de trabalho favorável (Sanderson et al., 2007), contribuindo para a função adaptativa do presenteísmo (Karanika-Murray & Biron, 2020). Problemas de estresse podem ser reduzidos mediante cuidados e adequadas oportunidades de participação nas atividades operacionais, favorecendo a produtividade em casos de presenteísmo (Cooper & Oliveira, 2019). Segundo estudo da Índia, devido à pandemia da COVID-19, a imperiosidade das atividades *home office*, mediante estímulo, capacitação e serventia, consolida-se de forma eficaz, para garantir o êxito nos negócios e harmonizar atividades profissionais e vida pessoal, com perspectivas positivas na produtividade (Kaushik & Guleria, 2020). No Brasil, Garrido et al. (2019) encontraram evidências de que, quanto mais integradas as pessoas estão dentro de suas equipes, maior a produtividade e menor a propensão ao comportamento presenteísta.

Ademais, a saúde mental do trabalhador pode melhorar durante período de surto infeccioso baseado na atenção plena (Brooks et al., 2018). Todavia, devido à pandemia da Covid-19, tornou-se necessário ajustar as condições locais para facilitar a distensão psicológica, com diversas medidas nesse sentido (Chen et al., 2020). Efeitos cognitivo-afetivos estimulam presenteísmo promovido por condições favoráveis no setor de trabalho e podem reduzir mazelas de políticas de gestão de pessoas mediante programa de gerenciamento de saúde (Cooper & Lu, 2016; Liu & Lu, 2020).

Logo, trabalhar mesmo estando doente pode levar ao comportamento adaptativo, visando equilibrar as restrições de saúde do trabalhador com desempenho operacional (Karanika-Murray & Biron, 2020). Diante do exposto, propõe-se:

H2. O presenteísmo com foco na conclusão do trabalho (a) e o presenteísmo com foco na evitação da distração (b) afetam de forma positiva a saúde mental dos trabalhadores.

H3. A saúde mental dos trabalhadores afeta de forma positiva a produtividade deles.

Dessa forma, é argumentado que a saúde mental dos trabalhadores tem um papel nodal ao mediar a relação entre o presenteísmo e a produtividade. Ou seja, apesar da decisão de trabalhar doentes, funcionários que estejam conseguindo se concentrar no trabalho (Koopman et al., 2002) e sejam confiantes, calmos e equilibrados (Lukat et al., 2016), podem sentir que estão realizando um trabalho de alta qualidade, cometendo poucos erros e tendo ganhos de produtividade (Lam et al., 2009).

Portanto, esse papel nodal também se aplica à moderação da saúde mental na relação entre o presenteísmo e a produtividade. Nesse sentido, há um fortalecimento dessa relação, pois o trabalhador pode fazer uso dos seus recursos e da organização para equilibrar as demandas de trabalho sem sobrecarregar a saúde. Por exemplo, o profissional pode contar com a intervenção de sua liderança, que pode disponibilizar recursos para amenizar possíveis impactos negativos (Durans et al., 2021; Kundu et al., 2019).

Nessa perspectiva, são propostas as hipóteses:

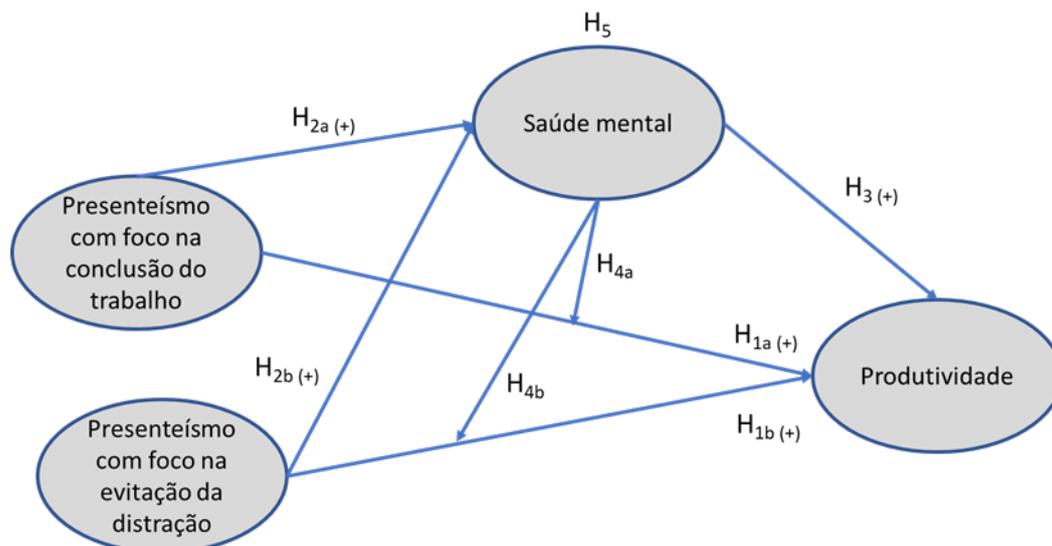
H4. A saúde mental dos trabalhadores modera (fortalece) a relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho (a) e o presenteísmo com foco na evitação da distração (b) e a produtividade deles.

H5. A saúde mental dos trabalhadores medeia a relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho (a) e o presenteísmo com foco na evitação da distração (b) e a produtividade deles.

A Figura 1 ilustra o modelo conceitual proposto.

Figura 1

Modelo Conceitual da Pesquisa



Nota. Fonte: Elaborado pelos autores.

Método

Trata-se de uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo e corte transversal para analisar os efeitos do presenteísmo na produtividade e na saúde mental dos trabalhadores e o

papel moderador-mediador da saúde mental na relação entre presenteísmo e produtividade.

Participantes

A população-alvo do estudo se constituiu por servidores públicos e empregados da iniciativa privada. Os critérios de seleção eram: estar trabalhando e ter tido algum problema de saúde durante a pandemia da COVID-19.

O questionário on-line teve duas perguntas de controle: uma referente à situação profissional do respondente para excluir desempregados e aposentados e outra referente a algum problema de saúde: “Você já tinha, teve ou ainda tem algum problema de saúde – qualquer um que comprometa/tivesse comprometido o seu completo bem-estar físico, mental e social ao longo da pandemia da COVID-19? Exemplos de problemas de saúde: gripe, enxaqueca, fraturas, infecções intestinais ou alimentares, cólicas renais, situações que exijam terapias com psicólogos e psiquiatras, diabetes, hipertensão, asma, depressão, câncer, AVC, infarto, cirurgias emergenciais, COVID-19 etc.”

A pesquisa foi encaminhada para grupos de WhatsApp e redes sociais a partir dos contatos dos pesquisadores. Logo, trata-se de uma amostra não probabilística por acessibilidade (Hair et al., 2005).

Instrumento

O questionário, elaborado no aplicativo Google Forms, baseou-se em escalas já validadas em outros estudos, que foram traduzidas, usando a tradução reversa, e adaptadas para o português do Brasil. Os construtos presenteísmo com foco na conclusão e presenteísmo com foco na evitação da distração foram adaptados do estudo de Koopman et al. (2002), com três itens cada; Para mensurar o construto saúde mental, utilizou-se uma adaptação da escala de Lukat et al. (2016) com nove itens.

Por fim, o último construto foi produtividade cujas questões foram adaptadas do estudo de Lam et al. (2009), com sete itens. Foi usada uma escala Likert para o presenteísmo e a saúde mental, variando de 1 [discordo totalmente] a 5 [concordo totalmente], e para a produtividade, variando de 1 [nunca

(0%), 2 [Algumas vezes (25%), 3 [metade do tempo (50%)], 4 [frequentemente (75%)] e 5 [sempre (100%)], conforme demonstrado na tabela 1.

Para a caracterização sociodemográfica dos respondentes, foram elaboradas questões para se conhecer a manifestação biológica do sexo, renda, idade, escolaridade, e estado civil. Quanto ao trabalho, foram elaboradas questões para se conhecer o regime de trabalho (presencial, home office, layoff, outros); como tempo de serviço, tipo de cargo (gestão – supervisor, coordenador, gerente, diretor, vice-presidente, presidente, proprietário/ não ocupa cargo de gestão); pessoa jurídica da organização (pública ou privada). Para os trabalhadores das organizações privadas, foram elaboradas questões para se conhecer o porte da organização com base no número de empregados e setor (indústria/construção e serviços). Para os servidores públicos foram perguntas para se conhecer o tipo de vínculo, a esfera do governo. Finalmente, para todos, foi perguntado em qual unidade federativa trabalham.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Na apresentação da pesquisa, constaram informações referentes ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, como: título da pesquisa, convite para participação voluntária e anônima na pesquisa acadêmica, nome do curso e da instituição de ensino; conceitos de presenteísmo e de problema de saúde, com base no entendimento da Organização Mundial da Saúde (2021), além de alguns exemplos; esclarecimentos quanto a não identificação do participante, de que não haveria custos para o participante, tratamento dos dados de forma sigilosa e com fim acadêmico; nome e e-mail dos pesquisadores. Após esses esclarecimentos, o participante tinha que responder à pergunta: “Diante desses esclarecimentos, você aceita participar desta pesquisa?”

Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados foram analisados por meio da técnica da modelagem de equações estruturais, usando o SmartPLS 3, versão 3.3.3, pelo método de estimação dos mínimos quadrados parciais, observando os critérios de 300 subamostras e 10.000 iterações (Ringle et al., 2015).

Resultados

Perfil da Amostra

Dentre as 665 pessoas que acessaram a pesquisa, duas não aceitaram participar, 86 estão aposentadas, 58, desempregadas e 211 não tiveram problemas de saúde ao longo da pandemia da Covid-19. Assim, a amostra final reuniu 308 participantes que, quanto à manifestação biológica do sexo, 50% são do sexo masculino, 49% são do sexo feminino e 1% preferiu não informar. Do total dos entrevistados, 53% têm renda de até R\$ 5.225,00. Em relação à idade, a maioria (70,7%) está na faixa entre 30 e 59 anos. Quanto à escolaridade, 59% possuem pós-graduação/especialização, mestrado ou doutorado. Quanto à natureza do trabalho, 52% atuam em instituições públicas (entre os quais, 29% na esfera municipal; 37%, na estadual; 34%, na federal). Na iniciativa privada, 67% são do setor de comércio e serviços e 33%, da indústria e construção. A Tabela 1 detalha o perfil da amostra.

Validação do Modelo de Mensuração

Para a confiabilidade da consistência interna e da validade convergente, foram analisados três critérios. Primeiro, o critério das cargas externas das variáveis (confiabilidade dos indicadores) que, segundo a regra prática (Hair et al., 2011), devem estar acima de 0,708, preferencialmente. Dessa forma, conforme mostrado na Tabela 2, apenas uma variável (PROD4) foi excluída porque apresentou carga abaixo de 0,60. Embora cinco variáveis tivessem apresentado cargas abaixo do recomendado, que é 0,708 (PFOC1 = 0,677, PROD5 = 0,695, PROD6 = 0,635, SM1 = 0,677, SM4 = 0,652, SM9 = 0,625), foram mantidas no modelo para assegurar a validade do construto e a comparação entre os estudos, seguindo as recomendações de Bido e Silva (2019) e para possibilitar a replicabilidade da pesquisa em outros contextos e amostras (Aguinis & Solarino, 2019; Youyou et al., 2023).

O segundo critério foi o dos coeficientes de Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta ρ -a e ρ -c (confiabilidade da consistência interna) que, segundo a regra prática, devem estar acima de 0,70 e abaixo de 0,95. Terceiro, o critério da Variância Média Extraída (validade convergente), cujos valores devem estar acima de 0,50 (Hair et al., 2011). De acordo com a Tabela 3 abaixo, todos os critérios foram atendidos. Portanto, a confiabilidade da consistência interna e a validade convergente do modelo estão sustentadas.

Para a validade discriminante, foram analisados três critérios. Primeiro, o critério de Fornell e Larcker (1981), mostrado na Tabela 3 acima. Na diagonal e em negrito, os valores da raiz quadrada da Variância Média Extraída de cada variável latente estão acima dos valores da correlação entre os demais constructos. Segundo, o critério de *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) de correlações, de Henseler et al., (2015), também mostrado na Tabela 3, cujos valores estão acima na diagonal e em cinza. As correlações entre os constructos estão abaixo de 0,85, pois se trata de constructos conceitualmente diferentes (Sarstedt, 2022). Terceiro, o critério das cargas cruzadas de Chin (1998), tal como mostrado na Tabela 4. Os valores das cargas fatoriais das variáveis observadas em seus respectivos constructos (variáveis latentes) são maiores do que os das cargas fatoriais nos demais constructos. Dessa forma, a validade discriminante do modelo também está sustentada.

Validação do Modelo Estrutural – Teste de Hipóteses

A Tabela 5 mostra os efeitos diretos e indiretos do modelo conceitual proposto, indicando os resultados a serem interpretados. Em relação aos impactos do comportamento presenteísta com foco na conclusão do trabalho, a hipótese (H1a) está suportada, pois essa atitude afeta positivamente a produtividade dos funcionários ($\beta = 0,112; p < 0,005$). A hipótese (H2a) também está atendida, pois o comportamento presenteísta impacta da mesma forma positiva a saúde mental dos funcionários ($\beta = 0,235; p < 0,01$).

Quanto aos efeitos do comportamento presenteísta com foco na evitação da distração dos funcionários na produtividade, a hipótese (H1b) está suportada, pois essa conduta impacta igualmente de forma positiva a produtividade dos funcionários ($\beta = 0,352; p < 0,01$). A hipótese (H2b) também está comprovada, pois o comportamento presenteísta afeta do mesmo modo positivo a saúde mental dos funcionários ($\beta = 0,283; p < 0,01$).

A hipótese H3 – a saúde mental dos funcionários afeta de forma positiva a produtividade deles – também está atendida (β

Tabela 1*Perfil da Amostra*

	Dados demográficos	<i>n</i>	%
Manifestação biológica do sexo	Masculino	155	50,32
	Feminino	151	49,03
	Prefiro não dizer	2	0,65
Renda	Até 1 Salário-Mínimo (R\$ 1.045,00)	15	4,87
	Entre R\$ 1.045,00 e R\$ 3.135,00	79	25,65
	Entre R\$ 3.135,00 e R\$ 5.225,00	69	22,40
	Entre R\$ 5.225,00 e R\$ 15.675,00	104	33,77
	Mais de R\$ 15.675,00	41	13,31
Idade	Entre 18 e 29 anos	39	12,66
	Entre 30 e 39 anos	72	23,38
	Entre 40 e 49 anos	81	26,30
	Entre 50 e 59 anos	65	21,10
	A partir de 60 anos	51	16,56
Escolaridade	Até o Ensino Médio/Técnico	38	12,34
	Ensino Superior Completo	88	28,57
	Pós-Graduação/Especialização	121	39,29
	Mestrado/Doutorado	61	19,81
Estado Civil	Casado/União Estável	190	61,69
	Solteiro	78	25,32
	Divorciado/Separado	36	11,69
	Viúvo	4	1,30
Regime de trabalho	Home Office	107	34,74
	Presencial	169	54,87
	Layoff	3	0,97
	Outros	29	9,42
Tipo de cargo	Sem cargo de gestão	168	54,55
	Com cargo de gestão	140	45,45
Pessoa jurídica da organização	Pública	160	51,95
	Privada	148	48,05
Porte da Organização privada (Indústria/Construção)	Até 19 empregados	11	22,92
	De 20 a 99 empregados	15	31,25
	De 100 a 499 empregados	8	16,67
	500 ou mais empregados	14	29,17
Porte da Organização privada (Comércio / Serviços)	Até 9 empregados	53	53,0
	De 10 a 49 empregados	19	19,0
	De 50 a 99 empregados	9	9,0
	100 ou mais empregados	19	19,0
Vínculo com a administração pública	Servidor efetivo (concurado)	115	71,88
	Servidor temporário	32	20,00
	Outros	13	8,13
Esfera do governo	Municipal	46	28,75
	Estadual	60	37,50
	Federal	54	33,75
Unidade Federativa	ES	245	79,55
	Demais estados (BA, DF, MA, MG, MT, PA, RJ, SC, SP)	63	20,45

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

= 0,306; $p < 0,01$).

Com relação aos efeitos moderadores da saúde mental, somente a relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho e a produtividade é afetada na intensidade e na direção ($\beta = -0,133$; $p < 0,05$). Ou seja, a saúde mental dos funcionários enfraquece essa relação, porque, enquanto os efeitos diretos são positivos, o efeito moderador é negativo. Assim sendo, a

hipótese (H4a) – a saúde mental modera (fortalece) a relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho e a produtividade dos funcionários – não foi suportada. Bem diferente do comportamento presenteísta com foco na evitação de distração dos funcionários, que não foi estatisticamente significativa. Dessa forma, a hipótese (H4b) – a saúde mental modera (fortalece) a relação entre o presenteísmo com foco na

Tabela 2*Matriz de Cargas Externas, Médias e Desvio Padrão das Variáveis*

		Constructos e variáveis		Média	Desvio-Padrão	Cargas externas
Presenteísmo (Koopman et al., 2002)	Foco na conclusão do trabalho	PFOC1	Apesar do meu problema de saúde, fui capaz de terminar tarefas difíceis no meu trabalho.	4,198	1,016	0,677
		PFOC2	No trabalho, conseguia me concentrar para alcançar meus objetivos, apesar do meu problema de saúde.	3,801	1,238	0,832
		PFOC3	Apesar do meu problema de saúde, sentia-me com energia suficiente para terminar todo o meu trabalho.	3,363	1,383	0,898
	Foco na evitação da distração	PEVD1	Por causa do meu problema de saúde, foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho	2,483	1,358	0,840
		PEVD2	O meu problema de saúde me impediu (me distraí) de ter prazer no meu trabalho.	2,769	1,499	0,904
		PEVD3	Não tinha esperança de terminar certas tarefas de trabalho, devido ao meu problema de saúde.	3,399	1,492	0,833
Produtividade (Lam et al., 2009)	PROD1	Baixa energia ou motivação.	3,454	0,948	0,861	
	PROD2	Pouca concentração ou memória.	3,574	0,946	0,806	
	PROD3	Ansiedade ou irritabilidade.	3,142	1,160	0,801	
	PROD4	Trabalhando menos.	4,035	0,938	*	
	PROD5	Realizando um trabalho de baixa qualidade.	4,298	0,766	0,695	
	PROD6	Cometendo mais erros.	4,077	0,703	0,635	
	PROD7	Tendo dificuldade em se relacionar com as pessoas ou evitá-las.	3,753	1,096	0,752	
Saúde Mental (Lukat et al. 2016)	SM1	Estou frequentemente despreocupado e de bom humor.	2,698	1,344	0,677	
	SM2	Eu aproveito minha vida.	3,415	1,289	0,708	
	SM3	No fim das contas, estou satisfeito com a minha vida.	3,772	1,089	0,738	
	SM4	Geralmente, sou confiante.	4,068	1,013	0,652	
	SM5	Consigo atender bem as minhas necessidades.	3,798	1,015	0,789	
	SM6	Estou em boas condições físicas e emocionais.	3,292	1,285	0,817	
	SM7	Eu sinto que estou realmente bem equipado para lidar com a vida e suas dificuldades.	3,470	1,153	0,769	
	SM8	Muito do que eu faço me traz alegria.	4,042	0,945	0,707	

Nota. APEVD: Presenteísmo com foco na evitação da distração e PROD: Produtividade dos funcionários – as variáveis foram codificadas de forma reversa. As médias das variáveis para os constructos presenteísmo e saúde mental devem ser interpretadas conforme a escala Likert de cinco pontos, que varia de 1 [discordo totalmente], 2 [discordo em parte], 3 [nem discordo nem concordo], 4 [concordo em parte] e 5 [concordo totalmente]. Já as médias do constructo produtividade deve ser interpretado conforme a escala Likert de cinco pontos, que varia de 1 [nunca (0%)], 2 [Algumas vezes (25%)], 3 [metade do tempo (50%)], 4 [frequentemente (75%)] e 5 [sempre (100%)].
Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Tabela 3*Indicadores de Validade Convergente e Validade Discriminante*

Indicadores	M	DP	Alfa de Cronbach	CR rho_a	CR rho_c	AVE	Critérios de Fornell e Larcher e HTMT			
							PEVD	PFOC	PROD	SM
PEVD	2,884	1,247	0,822	0,826	0,894	0,739	0,860	0,471	0,587	0,442
PFOC	3,787	0,990	0,742	0,853	0,847	0,652	-0,384	0,807	0,376	0,376
PROD	3,762	0,686	0,852	0,876	0,892	0,581	-0,500	0,337	0,762	0,538
SM	3,576	0,829	0,887	0,896	0,909	0,526	-0,383	0,348	0,496	0,725

Nota. PEVD: Presenteísmo com foco na evitação da distração – as variáveis foram codificadas de forma reversa; PFOC: Presenteísmo com foco na conclusão do trabalho; PROD: Produtividade dos funcionários – as variáveis foram codificadas de forma reversa; SM: Saúde mental dos funcionários; DP: Desvio padrão; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias das variáveis para os constructos presenteísmo e saúde mental devem ser interpretadas conforme a escala Likert de cinco pontos, que varia de 1 [discordo totalmente], 2 [discordo em parte], 3 [nem discordo nem concordo], 4 [concordo em parte] e 5 [concordo totalmente]. Já as médias do constructo produtividade deve ser interpretado conforme a escala Likert de cinco pontos, que varia de 1 [nunca (0%)], 2 [Algumas vezes (25%)], 3 [metade do tempo (50%)], 4 [frequentemente (75%)] e 5 [sempre (100%)]. Na diagonal e em negrito, o critério de Fornell e Larcher (1981), cujos valores da raiz quadrada da Variância Média Extraída de cada variável latente estão acima dos valores da correlação entre os demais construtos. Acima da diagonal e em cinza, o critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), cujas correlações estão abaixo de 0,85.

evitação da distração e a produtividade dos funcionários – não foi suportada.

Acerca dos efeitos mediadores da saúde mental dos funcionários, há uma mediação parcial na relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho e a produtividade deles ($\beta = 0,072$; $p < 0,01$), porque o efeito direto entre esse comportamento presenteísta e a produtividade foi estatisticamente significativo ($\beta = 0,112$; $p < 0,05$). Logo, o impacto total desse comportamento presenteísta na

produtividade é elevado para 18%.

Semelhantemente, há um efeito mediador parcial na relação entre o presenteísmo com foco na evitação de distração dos trabalhadores e a produtividade deles ($\beta = 0,086$; $p < 0,01$), porque o efeito direto entre esse comportamento presenteísta e a produtividade foi estatisticamente significativo ($\beta = 0,352$; $p < 0,01$). Ou seja, o impacto total desse comportamento presenteísta na produtividade é elevado para 44%. Dessa forma, na hipótese (H5) – a saúde mental medeia a relação entre o presenteísmo

Tabela 4*Matriz de Cargas Cruzadas (Critério de Chin, 1998)*

Indicador	PEVD	PFOC	PROD	SM
PEVD1	0,840	0,264	0,456	0,344
PEVD2	0,904	0,356	0,443	0,347
PEVD3	0,833	0,370	0,389	0,295
PFOC1	0,233	0,677	0,162	0,148
PFOC2	0,282	0,832	0,246	0,214
PFOC3	0,383	0,898	0,357	0,404
PROD1A	0,452	0,337	0,861	0,454
PROD2A	0,414	0,346	0,806	0,399
PROD3A	0,368	0,215	0,801	0,437
PROD5A	0,324	0,214	0,695	0,273
PROD6A	0,292	0,098	0,635	0,179
PROD7A	0,403	0,258	0,752	0,433
SM1	0,346	0,301	0,322	0,677
SM2	0,270	0,184	0,279	0,708
SM3	0,226	0,197	0,292	0,738
SM4	0,229	0,173	0,331	0,652
SM5	0,294	0,352	0,433	0,789
SM6	0,346	0,313	0,459	0,817
SM7	0,279	0,274	0,375	0,769
SM8	0,217	0,228	0,350	0,707
SM9	0,256	0,181	0,343	0,652

Nota: PEVD: Presenteísmo com foco na evitação da distração; PFOC: Presenteísmo com foco na conclusão do trabalho; PROD: Produtividade dos funcionários; SM: Saúde mental dos funcionários. Em negrito e em cinza, o critério das cargas cruzadas de Chin (1998). Os valores das cargas fatoriais das variáveis observadas em seus respectivos constructos (variáveis latentes) são maiores do que as cargas fatoriais nos demais constructos.

Tabela 5*Efeitos Diretos e Indiretos do Modelo Proposto*

Indicadores	H	f^2	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R^2 ajustado	Tipo de mediação
PFOC → PROD	H1a (+)	0,010	1,242	0,112	0,054	2,055	0,040	0,359	-
PEVD → PROD	H1b (+)	0,139	1,279	0,352	0,055	6,386	0,000		-
PFOC → SM	H2a (+)	0,059	1,173	0,235	0,059	3,976	0,000	0,189	-
PEVD → SM	H2b (+)	0,090	1,173	0,283	0,058	4,873	0,000		-
SM → PROD	H3 (+)	0,143	1,241	0,306	0,051	6,015	0,000		-
PFOC → SM → PROD	H4a			0,072	0,020	3,648	0,000		Parcial
PEVD → SM → PROD	H4b			0,086	0,025	3,425	0,001		Parcial
Moderação_SM → PFOC e PROD	H5a			-0,133	0,054	2,469	0,014		-
Moderação_SM → PEVD e PROD	H5b			-0,006	0,055	0,117	0,907		-

Nota. PEVD: Presenteísmo com foco na evitação da distração; PFOC: Presenteísmo com foco na conclusão do trabalho; PROD: Produtividade dos funcionários; SM: Saúde mental dos funcionários. H: Hipóteses; f^2 = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio-padrão; R^2 ajustado: Coeficiente de Determinação do modelo proposto.

com foco na conclusão do trabalho e o presenteísmo com foco na evitação da distração (b) e a produtividade dos funcionários – foi suportada.

Complementando a análise de significância nas relações estruturais propostas no modelo, o tamanho do efeito de Cohen (1988), mostrado na Tabela 4, é pequeno para todas as relações, uma vez que não ultrapassam 0,15. Com exceção da relação entre a saúde mental e a produtividade dos funcionários, cujo tamanho do efeito é considerado médio ($f^2 = 0,143$). Já os valores do Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 5,00, indicando que não há problemas de multicolinearidade entre os construtos. Finalmente, os Coeficientes de Determinação Ajustados (R^2), que mostram os efeitos nas variáveis endógenas

do modelo proposto – produtividade dos funcionários (R^2 ajustado = 0,359) e saúde mental dos funcionários (R^2 ajustado = 0,189) – são moderados e baixos, respectivamente, conforme Hair et al. (2011, 2019). Já para Cohen (1988), por se tratar de estudo na área de Ciências Sociais, são considerados efeitos altos.

Discussão

Diante do exposto e retomando o problema desta pesquisa, quais são os efeitos do presenteísmo e da saúde mental na produtividade dos trabalhadores, avaliados durante uma manifestação contagiosa, como a da pandemia da COVID-19?

Em relação aos impactos do comportamento presenteísta com foco na conclusão do trabalho, os resultados dessa pesquisa sugerem que trabalhadores que decidem laborar doentes e conseguem se concentrar para alcançar os objetivos se sentem com energia suficiente para terminar o trabalho, inclusive as tarefas difíceis (Koopman et al., 2002), apresentando-se, assim, “mais produtivos”. Ou seja, em 50% do tempo, tal como medido nas respostas do questionário da pesquisa, eles se sentem com mais energia, motivação e concentração ou cometem menos erros.

Essas evidências também indicam que os trabalhadores com comportamento presenteísta tendem a estar mais despreocupados e com bom humor, satisfeitos com a vida, confiantes e em boas condições físicas e emocionais. Esses resultados alinham-se aos estudos de Lukat et al. (2016) e Koopman et al. (2002), que verificaram que os trabalhadores já adotam um comportamento presenteísta por si só “energizante”; logo, a produtividade deles aumenta. Esses achados da pesquisa se alinham também ao presenteísmo adaptativo e benéfico em função da abordagem funcional, que indica o seu

papel favorecedor na produtividade dos trabalhadores, apesar do problema de saúde deles, contudo, sem sobrecarregar ainda mais a condição debilitada de saúde, conforme relatado por Karanika-Murray & Biron (2020).

Quanto aos efeitos do comportamento presenteísta com foco na evitação da distração dos trabalhadores na produtividade, aqueles que decidem trabalhar doentes e conseguem lidar com o estresse, ter prazer no trabalho e expectativas de concluir as tarefas (Koopman et al., 2002) percebem, em 50% do tempo, tal como medido nas respostas do questionário da pesquisa, que têm mais energia, motivação e concentração e que cometem menos erros (Lam, et al., 2009). Ou seja, são mais

produtivos. Também estão mais despreocupados e com bom humor, aproveitando a vida, vivendo satisfeitos e confiantes e em boas condições físicas e emocionais (Lukat et al., 2016).

Esses achados se alinham ainda ao presenteísmo adaptativo e benéfico, em função da abordagem terapêutica, que direciona os esforços prioritariamente para a saúde e menos para a produtividade. Trata-se da promoção de uma ambiência organizacional favorável de trabalho, benéfica ao bem-estar e à saúde dos trabalhadores, preocupada em harmonizar saúde e desempenho pessoal, contribuindo para dissipar problemas e saúde mental (Karanika-Murray & Biron, 2020). Uma possível explicação para esse resultado é que os trabalhadores participantes dessa pesquisa, a priori, podem ter problemas de saúde leves como gripe e dor de cabeça amenas, pressão moderadamente alta, indisposição intestinal e estomacal sob controle; ou doenças crônicas sob controle, a exemplo de dores musculares e articulares, diabetes, asma, cardiopatias e depressão (Munir et al., 2005).

As evidências dessa pesquisa também indicam o papel nodal (papel mediador e moderador) da saúde mental dos trabalhadores em sua produtividade, quando decidem trabalhar doentes. Ou seja, os profissionais que estiverem de bem com a vida e se sentindo em boas condições físicas e emocionais (Lukat et al., 2016), mesmo estando doentes, são mais produtivos em 50% do tempo, tal como já evidenciado nas respostas do questionário da pesquisa. Isso porque se sentiram mais motivados e concentrados, trabalhando mais, com qualidade e cometendo menos erros (Lam et al., 2009).

Até aqui, esses achados, por um lado, corroboram a corrente de estudos de Karanika-Murray e Biron (2020) e Karanika-Murray et al. (2015), que trata o presenteísmo como um fenômeno adaptativo, pelas abordagens funcional e terapêutica, com consequências positivas para os trabalhadores e para as organizações, especialmente quando essas permitam abordagem superativa, com ganhos de recursos em longo prazo. Por outro lado, os resultados da pesquisa evidenciam as preocupações de Monzani et al. (2018) que entendem as abordagens das correntes literárias com focos parciais: a Europeia da Administração da Saúde, voltada para a saúde física e a perda de produtividade; e a Norte-Americana de Medicina do Trabalho, dirigida para a redução de produtividade decorrente da perda de saúde. Enfatizam-se também as inquietações de Li et al. (2019), referindo-se às citadas correntes literárias. Para esses autores, elas estão preocupadas com o aspecto financeiro, que é a razão de apresentarem estudo mediador da saúde e moderador da própria autoeficácia, na interrelação presenteísmo e redução de produtividade.

Os resultados dessa pesquisa evidenciaram também que a saúde mental dos trabalhadores enfraquece a relação entre o comportamento presenteísta e a produtividade deles, porque, no que se refere aos efeitos moderadores da saúde mental, somente a relação entre o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho e a produtividade é afetada na intensidade e na direção. Trata-se de um efeito de substituição porque os efeitos diretos têm a mesma direção, pois ambas são positivas (Gardner et al., 2017). Ou seja, à medida em que aumentam os efeitos da saúde mental, o presenteísmo com foco na conclusão do trabalho reduz a produtividade. Ainda que os funcionários consigam se concentrar em alcançar os objetivos e se sintam com energia suficiente para terminar o trabalho, inclusive as tarefas difíceis (Koopman et al., 2002), a produtividade deles é afetada.

Assim, poderia ser aplicada a estratégia em busca de reforço prevista na Teoria da Autoeficácia, na adaptação dos

efeitos do presenteísmo e na moderação entre o mesmo e a saúde (Lu et al., 2014), para mitigar a perda de produtividade. Esses achados corroboram a corrente que abrange os estudos de Arjona-Fuentes et al. (2019), Cooper e Lu (2016), Garrido et al. (2019), Johns (2010), Lohaus e Habermann (2019) e Lopes et al. (2018). Nesses estudos, o presenteísmo é entendido como um fenômeno negativo, com consequências desvantajosas para os trabalhadores e as organizações.

Nessa abordagem das correntes que concluíram sobre os efeitos graves do presenteísmo para a saúde dos trabalhadores e para as organizações, também os achados evidenciam a abordagem disfuncional alertada por Karanika-Murray e Biron (2020), que ocorreria pelas circunstâncias prejudiciais à saúde e ao desempenho, por conseguinte, absenteísmo, uma vez que o sacrifício pessoal em círculo vicioso ascendente esgotaria os recursos do trabalhador.

Para finalizar, enquanto fenômeno global, todas as organizações estão sujeitas ao presenteísmo no trabalho (Cooper & Lu, 2016; Johns, 2010, Lohaus & Habermann, 2019). Também há de se considerar que, a priori, as organizações preferem uma produtividade menor à ausência do trabalhador, seja pelo presenteísmo mediado institucionalmente sob pressões nas organizações privadas, seja mediado pessoalmente no setor público (Baker-McCleary et al., 2010). Assim, essa pesquisa empírica contribui para ampliar as discussões sobre efeitos do presenteísmo funcional, enquanto fenômeno positivo, na saúde mental e na produtividade dos trabalhadores das organizações públicas e privadas (Karanika-Murray & Biron, 2020; Lu & Cooper, 2022; Wang et al., 2022), com base em levantamento em período de manifestação contagiosa, como a da pandemia da COVID-19.

Apesar de os trabalhadores estarem doentes, o estudo mostra que esses profissionais conseguem se concentrar e serem produtivos. Por conta do papel nodal entre o comportamento presenteísta e a produtividade, as organizações se beneficiaram com ações e programas de saúde e de bem-estar, com foco em promoção da saúde mental dos seus funcionários (Brosi & Gerpott, 2022; Durans et al., 2021). Essas ações devem ser caracterizadas por uma abordagem superativa com ganhos no longo prazo, abrindo a rotatividade, melhorando a eficácia organizacional, a autoconfiança, o espírito de colaboração e a expertise (Baker-McCleary et al., 2010; Karanika-Murray & Biron, 2020).

Quanto às limitações, como a maioria dos respondentes é do Estado do Espírito Santo (80%), os resultados podem refletir o contexto social e cultural dessa unidade federativa. Além disso, a maioria dos respondentes (88%) têm pelo menos o curso superior. Portanto, em estudos futuros, poderia-se investigar uma amostra com respondentes de outros estados brasileiros ou que tenham somente a educação básica; ou, ainda, composta por outras categorias de profissionais que foram impactados pela pandemia da COVID-19 (p. ex.: enfermagem, medicina, psicologia, assistência social, gestão e recursos humanos) (Fournier et al., 2022).

Nesse estudo, apenas uma variável foi excluída da etapa de validade do modelo de mensuração, etapa necessária para seguir para o teste das hipóteses propostas. Dessa forma, a manutenção da maioria das variáveis acarreta a validade do construto e a comparação entre os estudos (Bido & Silva, 2019). Além disso, todas as etapas e análises foram detalhadas nesse estudo, possibilitando a replicabilidade da pesquisa. Isto é, “que outros pesquisadores obtenham resultados substancialmente semelhantes aplicando as mesmas etapas em um contexto diferente e com dados diferentes” (Aguinis & Solarino, 2019,

p. 653).

Também se sugere a continuidade do escopo dessa pesquisa mediante estudo complementar, tanto nas organizações públicas como privadas, utilizando dados secundários/primários, como a contribuição de relatos de líderes e liderados, cotejando-se com os dados obtidos nesta pesquisa. Também recomenda-se estudar a influência positiva do ambiente assistido do presenteísmo terapêutico nas organizações como meio de se obter ganhos de produtividade (Karanika-Murray & Biron, 2020). Outra sugestão é abordar, com base na Teoria da Conservação de Recursos e da Autodeterminação, os efeitos mediadores e moderadores da capacitação psicológica da liderança dos trabalhadores na relação entre o presenteísmo e a produtividade (Li et al., 2019; Karanika-Murray & Biron, 2020; Kundu et al., 2019).

Referências

- Aguinis, H., & Solarino, A. M. (2019). Transparency and replicability in qualitative research: The case of interviews with elite informants. *Strategic Management Journal*, 40(8), 1291-1315. <https://doi.org/10.1002/smj.3015>
- Ammendolia, C., Côté, P., Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Hartvigsen, J., Boyle, E., & Amick, B. (2016). Healthy and productive workers: Using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. *BMC Public Health*, 16(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3843-x>
- Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2019). Silent threat of presenteeism in the hospitality industry: Examining individual, organisational and physical/mental health factors. *Journal of Hospitality Management*, 82(9), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.005>
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x>
- Bido, D., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Bollyky, T. J., Hulland, E. N., Barber, R. M., Collins, J. K., Kiernan, S., Moses, M., Pigott, D. M., Reiner Jr, R. C., Reed, J. D., Sorensen, C. A., Adolph, C., Dieleman, J. L. (2022). Pandemic preparedness and covid-19: An exploratory analysis of infection and fatality rates, and contextual factors associated with preparedness in 177 countries, from Jan 1, 2020, to Sept 30, 2021. *Lancet*, 399, 1489-1512. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)00172-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00172-6)
- Bresser-Pereira, L. C. (2020). Financiamento da Covid-19, inflação e restrição fiscal. *Brazilian Journal of Political Economy*, 40, 604-621. <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3193>
- Brooks, S. K., Dunn, R., Amlôt, R., Rubin, G. J., & Greenberg, N. (2018). A systematic, thematic review of social and occupational factors associated with psychological outcomes in healthcare employees during an infectious disease outbreak. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(3), 248-257. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001235>
- Brosi, P., & Gerpott, F. H. (2022). Stayed at home – But can't stop working despite being ill?! Guilt as a driver of presenteeism at work and home. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 853-870. <https://doi.org/10.1002/job.2601>
- Camargo, M. L. (2017). Presenteeísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. *Revista Laborativa*, 6(1), 125-146. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1601>
- Castro, B. L. G. de., Oliveira, J. B. B. de., Moraes, L. Q., & Gai, M. J. P. (2020). Covid-19 e organizações: Estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1059-1063. <http://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., He, L., Sheng, C., Cai, Y., Li, X., Wang, J., & Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the Covid-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*, 7, e15-e16. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X)
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16. <https://www.jstor.org/stable/249674>
- Cohen, I. B. (1988). *O nascimento de uma nova física*. Gradiva.
- 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. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/str0000114>
- Cooper, C., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., Moreno, M. E. A., Nunes, M. I. L., Abacar, M., Kiemen, N., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021). O legado da pandemia da covid-19 para a psicologia das organizações e do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), Editorial, I-II. <http://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.editorial>
- Durans, A. de A., d'Angelo, M. J., Macedo, C. J. T., & Vale, C. (2021). *Lider, você é a força motriz da sua organização? Como a responsabilidade social e os comportamentos contraproducentes podem impactar o desempenho dos colaboradores e das organizações* (1. Ed.). Appris.
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(9), 1525-1537. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/0022243781018001>
- Fournier, A., Laurent, A., Lheureux, F., Ribeiro-Marthoud M. A., Ecarton F., Binquet C., Quenot, J. P. (2022). Impact of the Covid-19 pandemic on the mental health of professionals in 77 hospitals in France. *PLoS One*, 17(2), e0263666. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263666>
- Gardner, R. G., Harris, T. B., Li, N., Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2017). Understanding “it depends” in organizational research: A theory-based taxonomy, review, and future research agenda concerning interactive and quadratic relationships. *Organizational Research Methods*, 20(4), 610-638. <https://doi.org/10.1177/1094428117708856>
- Garrido, B., Borges, R. S., & Silveira, M. A. (2019). Metrics of presenteeism and its relations with cooperation: An empirical evidence. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1678-6971. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190107>
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Gruffydd-Jones, K., Thomas, M., Roman-Rodríguez, M., Infantino, A., FitzGerald, J. M., Pavord, I., Haddon, J. M., Elsasser, U., & Vogelberg, C. (2019). Asthma impacts on workplace productivity in employed patients who are symptomatic despite background therapy: A multinational survey. *Journal of Asthma and Allergy*, 12(7), 183-194. <https://doi.org/10.2147/JAA.S204278>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halonon, J. L., Soliveiva, S., Pentti, J., Kivimäki, M., Vahtera, J., & Viikari-Juntura, E. (2016). Effectiveness of legislative changes obligating notification of prolonged sickness absence and assessment of remaining work ability on return to work and work ability on return to work and work participation: A natural experiment in Finland. *Occupational and Environmental Medicine*, 73(1), 42-50. <http://doi.org/10.1136/oemed-2015-103131>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <http://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Holden, L., Scuffham, P. A., Hilton, M. F., Ware, R. S., Vecchio, N., & Whiteford, H. A. (2011). Which health conditions impact on productivity in working Australians? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(3), 253-257. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31820d1007>
- Ipsen, C., Karanika-Murray, M., & Nardelli, G. (2020). Addressing mental health and organizational performance in tandem: A challenge and an opportunity for bringing together what belongs together. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 34(2), 1-4. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1719555>

- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483-500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, 73(2), 242-26. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: An Introduction to a prevailing global phenomenon. Em C. L. Cooper & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at work* (pp. 9-34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781107183780.003>
- 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(8), 100-106. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.035>
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic covid-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 9-18. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-15-02>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Scharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P. Holmes, d. M., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20. <https://doi.org/10.1097/0043764-200201000-0004>
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: Mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605-624. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>
- Lam, R. W., Michalak, E. E., & Yatham, L. N. (2009). A new clinical rating scale for work absence and productivity: Validation in patients with major depressive disorder. *BMC Psychiatry*, 3(12), 1-7. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-9-78>
- Laudelino Neto, A., & Guimarães, L. A. M. (2021). Presenteeismo em uma corporação policial: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(1), 1366-1372. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20323>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Li, Y., Zhang, J., Wang, S., & Guo, S. (2019). The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: The mediation of health and the moderation of general self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10(7), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01745>
- Liu, B., & Lu, Q. (2020). Creating a sustainable workplace environment: Influence of workplace safety climate on Chinese healthcare employees' presenteeism from the perspective of affect and cognition. *Sustainability*, 12(6), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12062414>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Lopes, S. L., Ferreira, A. I., Passos, A. M., Neves, M., Sousa, C., & Sá, M. J. (2018). Depressive symptomatology, presenteeism productivity, and quality of life: A moderated mediation model. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(4), 301-308. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001253>
- Lu, L., & Cooper, C. L. (2022). Sickness presenteeism as a link between long working hours and employees' outcomes: Intrinsic and extrinsic motivators as resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042179>
- Lu, L., Peng, S. Q., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2014). Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 28(2), 165-178. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909904>
- Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., Van der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychology proprieties of the positive mental health scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(8), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s10359-016-0111-X>
- Macedo, M. G. L. (2021). Aplicação da lei 14.020/20 ao regime de teletrabalho: Uma análise sobre a redução salarial no contrato de emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, 24(2), 199-212. <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/425>
- Monzani, L., Zurriaga, R., & Espí López, G. V. (2018). Anxiety and the severity of tension-type headache mediate the relation between headache presenteeism and workers' productivity. *PLoS One*, 13(7), e0201189. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201189>
- Munir, F., Leka, S., & Griffiths, A. (2005). Dealing with self-management of chronic illness at work: Predictors for self-disclosure. *Social Science & Medicine*, 60(6), 1397-1407. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.07.012>
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Losifidis, C., Agha, M., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (covid-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78(6), 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Nordenmark, M., Hagqvist, E., & Vinberg, S. (2019). Sickness presenteeism among the self-employed and employed in northwestern Europe – The importance of time demands. *Safety and Health at Work*, 10(2), 224-228. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.01.003>
- Pichler, S., & Ziebarth, N. R. (2019). The pros and cons of sick pay schemes: Testing for contagious presenteeism and noncontagious absenteeism behavior. *Journal of Public Economics*, 171(3) 86-104. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.07.003>
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3 Boemningstedt: SmartPLS GmbH*. <https://www.smartpls.com/>
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B., & Graves, N. (2007). Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety? *Journal of Affective Disorders*, 101(1), 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2006.10.024>
- Schoep, M. E., Adang, E. M., Maas, J. W., De Bie, B., Aarts, J. W., & Nieboer, T. E. (2019). Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32.748 women. *BMJ Open*, 9, e026186. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186>
- Scuffham, P. A., Vecchio, N., & Whiteford, H. A. (2014). Exploring the validity of HPQ-based presenteeism measures to estimate productivity losses in the health and education sectors. *Medical Decision Making*, 34(1), 127-137. <https://doi.org/10.1177/0272989X13497996>
- Wang, M., Lu, C. Q., & Lu, L. (2022). The positive potential of presenteeism: An exploration of how presenteeism leads to good performance evaluation. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 920-935. <https://doi.org/10.1002/job.2604>
- Yao, Y., Jørgensen, A. H. R., & Thomsen, S. F. (2020). Work productivity and activity impairment in patients with hidradenitis suppurativa: A cross-sectional study. *International Journal of Dermatology*, 59(3), 333-340. <https://doi.org/10.1111/ijd.14706>
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, & Aykaç, M. (2015). The antecedents of presenteeism and sickness absenteeism: A research in Turkish health sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 398-403. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.109>
- Youyou, W., Yang, Y., & Uzzi, B. (2023). A discipline-wide investigation of the replicability of Psychology papers over the past two decades. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(6), e2208863120. <https://doi.org/10.1073/pnas.2208863120>

Informações sobre os autores:

Elvio Antonio Sartorio

E-mail: elvio.sartorio@hotmail.com

Márcia Juliana d'Angelo

E-mail: marciadangelo@fucape.br

Karen Sade de Paiva Filgueiras

E-mail: karensade43@gmail.com

Amilson de Araujo Durans

E-mail: amilson.durans@cest.edu.br

Carlos Jorge Taborda Macedo

E-mail: cj.taborda@gmail.com