



**EDIÇÃO ESPECIAL DE
ANIVERSÁRIO
20 ANOS**

Revista INVESTIGAÇÃO EM ENFERMAGEM

REVISTA INVESTIGAÇÃO EM ENFERMAGEM

Publicação /Periodicity

Trimestral/quarterly

DIRECTOR/MANAGING DIRECTOR

Arménio Guardado Cruz

Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

CONSELHO EDITORIAL/EDITORIAL BOARD

Lúis Miguel Nunes de Oliveira (Escola Superior de Enfermagem de Coimbra);

Vanda Marques Pinto (Escola Superior de Enfermagem de Lisboa);

Maria do Céu Aguiar Barbiéri Figueiredo (Escola Superior de Enfermagem do Porto);

António Fernando Salgueiro Amaral (Escola Superior de Enfermagem de Coimbra);

Nídia Salgueiro (Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, aposentada);

Rui Manuel Jarró Margato (Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra)

CONSELHO CIENTÍFICO/SCIENTIFIC BOARD / CORPO DE REVISORES/PEER REVIEWS

Aida Cruz Mendes, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Coimbra*

António Marcos Tosoli Gomes, PhD, *Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

Arménio Guardado Cruz, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Coimbra*

Célia Samarina Vilaça Brito Santos, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto*

Clara de Assis Coelho de Araújo, PhD, *Instituto Politécnico de Viana do Castelo*

Élvio Henrique de Jesus, PhD, *Centro Hospitalar do Funchal*

Fernando Alberto Soares Petronilho, PhD, *Universidade do Minho, Braga*

José Carlos Pereira dos Santos, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Coimbra*

Luis Manuel Mota Sousa, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de São João de Deus, Universidade de Évora*

Manuel José Lopes, PhD, *Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus, Universidade de Évora*

Manuela Frederico, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Coimbra*

Margarida da Silva Neves de Abreu, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto*

Maria Antónia Rebelo Botelho, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Lisboa*

Maria Arminda da Silva Mendes Costa, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto, ICBAS.*

Maria de Fátima Montovani, PhD, *Universidade Federal do Paraná - Brasil*

Maria dos Anjos Pereira Lopes, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Lisboa*

Maria Manuela Ferreira Pereira da Silva Martins, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto*

Marta Lima Basto, PhD, *Unidade de Investigação e Desenvolvimento em Enfermagem*

Paulino Artur Ferreira de Sousa, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto*

Paulo Joaquim Pina Queirós, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Coimbra*

Pedro Miguel Dinis Parreira, PhD, *Escola Superior de Enfermagem de Coimbra*

Teresa Martins, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto*

Zuila Maria Figueiredo Carvalho, PhD, *Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Farmácia Odontologia e Enfermagem, Departamento de Enfermagem, Fortaleza, Brasil.*

Wilson Jorge Correia de Abreu, PhD, *Escola Superior de Enfermagem do Porto*

Propriedade, Administração/Ownership, Sede do Editor e Sede de Redação: Formasau, Formação e Saúde, Lda. | Parque Empresarial de Eiras, lote 19 | 3020-265 Coimbra | Telef. 239 801020 Fax. 239 801029

NIF 503 231 533 | Soc. por Quotas - Cap. Social 21 947,09€

Conselho de administração: António Fernando Salgueiro Amaral, Carlos Alberto Andrade Margato

Detentores: António Fernando Salgueiro Amaral, Arlindo Reis Silva, Arménio Guardado Cruz, Carlos Alberto Andrade Margato, Fernando Manuel Dias Henriques, João Manuel Petetim Ferreira, José Carlos Pereira Santos, Luís Miguel Nunes de Oliveira, Maria Coelho Ferreira Pereira, Paulo Joaquim Pina Queirós

Internet - www.sinaisvitais.pt/ **E-mail** - suporte@sinaisvitais.pt

Grafismo/Graphic Design - Formasau, Formação e Saúde, Lda.

Registo ICS: 123 486

ISSN: 2182-9764

Depósito Legal/Legal Deposit: 145933 /2000

RELAÇÃO ENTRE PRESENTEÍSMO E A VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO: REVISÃO INTEGRATIVA

Ana Sá Fernandes⁽¹⁾



Resumo

Introdução: O conceito de comparecer no local de trabalho, mas estar mentalmente ausente durante o turno de trabalho representa um impacto negativo para o profissional e para a instituição. **Objetivo do estudo:** Identificar a relação entre o presenteísmo e a violência no local de trabalho. **Metodologia:** A revisão integrativa decorreu em janeiro de 2019 em 3 bases de dados: PubMed®, Medline® e b-ON®. Foi desenvolvida uma estratégia de pesquisa adequada para identificar os estudos relevantes que se enquadrassem nos critérios de inclusão e ficaram incluídos 7 artigos para estudo e posterior análise dos dados. **Apresentação e interpretação dos resultados:** Inferiu-se que o presenteísmo estava relacionado com um elevado risco de deterioração da saúde e bem-estar havendo uma predisposição a longo prazo para dar origem ao absentismo. **Conclusão:** O presenteísmo está presente no quotidiano do local de trabalho. A sua avaliação é subjetiva e pouco visível sendo difícil de quantificar, no entanto, apresenta elevados custos indiretos associados. **Palavras-chave:** Presenteísmo; Violência; Local de trabalho.

Abstract

RELATIONSHIP BETWEEN PRESENTEEISM AND VIOLENCE IN THE WORKPLACE: INTEGRATIVE REVIEW

Introduction: The concept of appearing in the workplace, but being mentally absent during the work shift represents a negative impact for the professional and the institution. **Objective of the study:** To identify the relationship between presenteeism and violence in the workplace. **Methodology:** The integrative review took place in January 2019 in 3 databases: PubMed®, Medline® and b-ON®. An adequate research strategy was developed to identify the relevant studies that fit the inclusion criteria and 7 articles were included for study and further analysis of the data. **Presentation and interpretation of results:** It was inferred that presenteeism was related to a high risk of deteriorating health and well-being, with a long-term predisposition to give rise to absenteeism. **Conclusion:** presenteeism is present in the daily life of the workplace. Its assessment is subjective and barely visible, being difficult to quantify, however, it has high associated indirect costs.

Keywords: Presenteeism; Violence; Workplace.

Resumen

APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DN4 EN EL ESTUDIO DEL DOLOR NEUROPÁTICO EN UN HOSPITAL DISTRITO

Introducción: El concepto de aparecer en el lugar de trabajo, pero estar mentalmente ausente durante el turno de trabajo representa un impacto negativo para el profesional y la institución. **Objetivo del estudio:** Identificar la relación entre presentismo y violencia en el lugar de trabajo. **Metodología:** La revisión integradora tuvo lugar en enero de 2019 en 3 bases de datos: PubMed®, Medline® y b-ON®. Se desarrolló una estrategia de investigación adecuada para identificar los estudios relevantes que se ajustan a los criterios de inclusión y se incluyeron 7 artículos para su estudio y posterior análisis de los datos. **Presentación e interpretación de los resultados:** se infirió que el presentismo estaba relacionado con un alto riesgo de deterioro de la salud y el bienestar, con una predisposición a largo plazo para dar lugar al absentismo. **Conclusión:** el presentismo está presente en la vida diaria del lugar de trabajo. Su evaluación es subjetiva y apenas visible, siendo difícil de cuantificar, sin embargo, tiene altos costos indirectos asociados.

Palabras clave: Presentismo; Violencia; Lugar de trabajo.

INTRODUÇÃO

O conceito atual de saúde nas instituições é uma atividade complexa que se baseia na prevenção, no tratamento de doenças e na procura do bem-estar dos profissionais. Hoje, as instituições vêm-se face a um novo problema no local de trabalho que diz respeito à presença parcial do profissional no seu posto de trabalho. Ao conceito de estar presente fisicamente no local de trabalho, mas estar ausente mentalmente é uma problemática cada vez mais vivida no mundo de trabalho. O profissional não está capaz de assumir as suas funções o que resulta numa redução na produtividade e diminuição da rentabilidade. A esta definição dá-se o nome de presenteísmo (Flores-Sandí, 2006), que representa comparecer no local de trabalho estando doente (Johns, 2010).

O presenteísmo pode surgir em qualquer momento e com o tempo pode ter repercussões no trabalho e na vida social do profissional. Uma pessoa saudável pode a qualquer momento ser afetado por uma doença, e.g., cefaleias, lombalgias, uma doença crónica que agudiza, algumas das quais podem ser contagiosas, e.g., gripe, constipação. Qualquer que seja a tipologia de doença, a mesma vai ter uma ação direta no desempenho do profissional e pode de forma indireta afetar/influenciar as ações dos outros profissionais (Levin-Epstein, 2005; Taloyan et al., 2012). A área da saúde representa um tipo de atividade mais propensa à presença do presenteísmo. Pelas suas características, a área da saúde tem potencial de expor o profissional à doença o que pode interferir negativamente nos cuidados prestados pelos profissionais aos doentes (Oliveira, Costa, Fernandes, Gouveia & Rocha, 2018). Os médicos e os enfermeiros são dos grupos profissionais mais afetados pelo presenteísmo e que pode ter um impacto significativo nos custos terapêuticos, na diminuição do bem-estar e saúde do profissional e no absentismo (Lui, Andres & Johnston, 2017).

É fundamental não confundir a diminuição de produtividade por pausas intencionais, e.g., usar o telemóvel, pausa para café, fumar ou simular uma doença com o intuito de evitar desempenhar determinadas funções no trabalho (Revuelta & Francisco, 2014) com o verdadeiro significado de presenteísmo. O termo presenteísmo surge pela primeira vez nos anos 90, em Inglaterra, pelo Professor Cary Cooper, psicólogo especialista em gestão organizacional da Universidade de Manchester. O Professor Cooper definiu presenteísmo como sendo a relação entre doença e perda de produtividade que surge como consequência de diferentes fatores, e.g., sensação de insegurança e o trabalho excessivo (Flores-Sandí, 2006), havendo uma forte relação com o estado de saúde e uma má situação económica do profissional (Aronsson, Gustafsson & Mellner, 2011).

A base do sucesso de uma instituição são os profissionais e para ser possível alcançar os objetivos e metas delineadas é necessário que os mesmos se sintam bem no trabalho. Nos últimos anos surgiu uma crescente preocupação por parte das instituições para melhorar as condições de trabalho. Um profissional saudável representa produtividade que se traduz em resultados económicos positivos para a instituição (Flores-Sandí, 2006). Vários episódios de presenteísmo representam um fator de risco acrescido para episódios futuros de absentismo que vão simbolizar futuros custos para as instituições (Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson & Josephson, 2009a).

Analisar o custo do presenteísmo, na realidade, é uma ação de extrema dificuldade porque como o profissional apresenta-se no seu posto de trabalho, mas não produz o esperado para a função desempenhada, o que torna o custo real uma incógnita (Levin-Epstein, 2005). Se associarmos o potencial de erro clínico e os riscos relacionados à diminuição da segurança nos cuidados prestados (Páez & Abellán, 2015), esta análise ainda se torna mais difícil. As baixas por doença são uma despesa no orçamento das

instituições, contudo, ter um profissional ao serviço, que tem um elevado risco de cometer erros representa um custo superior.

Estar presente no local de trabalho doente ou não comparecer é uma decisão que em conjunto com outros fatores que afetam o profissional e podem ter repercussões no seu futuro (Taloyan et al., 2012). É importante entender-se os fatores associados ao contexto pessoal e familiar, o relacionamento com os pares e o ambiente de trabalho. Só assim, se poderá prevenir o surgimento de fatores que induzem ou agravam o presenteísmo (Yaphe, 2015). O excesso de pressão exercida pela evolução da sociedade origina a que o profissional perca dinamismo levando-o a evitar as suas tarefas e em casos mais extremos optar pelo absentismo (Oliveira et al., 2018).

O presenteísmo é um processo que tem origem em efeitos adversos ou acidentes que ocorreram durante o trabalho e que podem ter a influência de fatores fisiopsicológicos e ambientais (Flores-Sandí, 2006). Sendo um fator de risco para futuros problemas de saúde deve ser encarado como um alerta real (Bergström et al., 2009b). Os fatores psicossociais são elementos que influenciam a saúde e a doença podendo precipitar o aparecimento de incapacidades permanentes ou temporárias a longo prazo e de barreiras ao retorno saudável e do bem-estar (Pardo & García, 2018).

METODOLOGIA

A necessidade de conhecer o estado da arte sobre a relação do presenteísmo e a violência levou a que fosse feita uma revisão integrativa. A questão de investigação, qual a relação entre presenteísmo e violência no local de trabalho tem como objetivo identificar a relação entre o presenteísmo e a violência. A pesquisa foi conduzida em janeiro de 2019 de forma independente. Procurou-se identificar estudos com pelo menos dois descritores no título entre o período de 2014 a janeiro de 2019. Os descritores DeSC e MeSH utilizados na pesquisa foram presenteísmo,

violência e local de trabalho. A pesquisa foi efetuada em três bases de dados: PubMed®, Medline® e b-ON®. A pesquisa abrangeu a inclusão de artigos publicados entre 2014 e 2019, com texto completo e considerados os artigos escritos em inglês, português e espanhol. Como exclusão foi definido o ano de publicação dos estudos serem superior a cinco anos e foram identificados 252 artigos.

Foi utilizada as recomendações PRISMA (Galvão & Pansani, 2015) para ser construir o fluxograma 1. Dos 252 estudos identificados, 84 estavam duplicados e permaneceram 168 estudos. Em leitura do título e tendo por base pelo menos dois descritores ficaram 10 estudos para leitura integral. Os 157 artigos rejeitados só tinham no título um ou nenhum descritor e o título não era sugestivo do objetivo de estudo. Avaliou-se o conteúdo dos 10 estudos, que após leitura integral dos artigos foram incluídos para análise sete estudos.

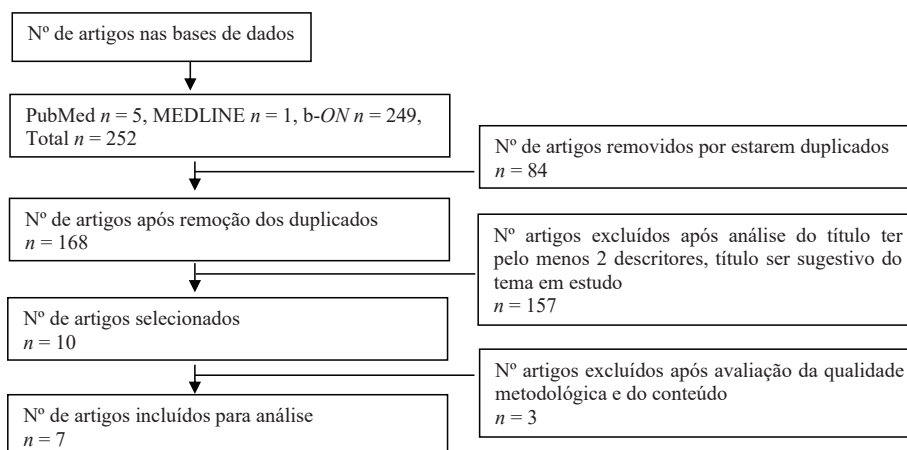


Figura 1 – Fluxograma das etapas metodológicas

No final da pesquisa realizada nas bases de dados permaneceram sete estudos para análise, todos eles apresentavam pelo menos a relação entre duas das palavras-chave selecionadas. Foi feita uma síntese (tabela 1) dos artigos onde se realça a seguinte informação: ano de publicação, autores, país, título e objetivos do estudo.

Tabela 1 – Síntese dos artigos analisados

Ano	País	Autores	Título	Objetivos do estudo
2018	Coreia	Choi, Yi e Kim.	Exposure to Adverse Social Behavior in the Workplace and Sickness Presenteeism among Korean Workers: The Mediating Effects of Musculoskeletal Disorders	Investigaram o mecanismo pelo qual o comportamento social adverso reduz a produtividade, examinando o papel mediador potencial dos distúrbios musculoesqueléticos
2017	China	Yang, Guo, Ma, Li, Tian e Deng.	Job Stress and Presenteeism among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Affective Commitment	Examinar a associação entre stresse no trabalho, comprometimento afetivo e presenteísmo entre os trabalhadores
2017	Coreia do Sul	Joo e Rhie.	The relationship between emotional labor status and workplace violence among toll collectors	Identificar o estado emocional de violência no trabalho e os cobradores de portagem; avaliar e comparar o mesmo com o de trabalhadores em outras ocupações de serviço; analisar a relação entre trabalho emocional e violência no trabalho
2017	Portugal	Neto, Ferreira, Martinez e Ferreira.	Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing	Examinar as variáveis intervenientes de exaustão emocional e bem-estar psicológico nas relações diretas e indiretas entre o <i>bullying</i> no trabalho e os indicadores de perda de produtividade devido ao presenteísmo.
2016	Inglaterra	Evans-Lacko e Knapp.	Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries	Examinar o impacto da depressão na produtividade no local de trabalho em oito países diferentes
2016	Coreia do Sul	Cho, Park, Lee, Min e Baek.	The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces	Investigar a associação entre presenteísmo e os vários fatores psicossociais nos locais de trabalho
2015	Dinamarca	Conway, Clausen, Hansen e Hogh.	Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study	Investigar a exposição ao bullying no local de trabalho como um potencial fator de risco para o presenteísmo da doença

No estudo de Conway, Clausen, Hansen e Hogh (2015) concluiu que o bullying e o presenteísmo acima de oito dias por ano, no local de trabalho, apresentavam uma relação significativa entre ambos. No estudo de Choi, Yi e Kim (2018), os profissionais, vítimas de bullying ou violência física, tiveram tendência a ter um estado de saúde menos saudável e maior probabilidade de desenvolver presenteísmo.

No estudo de Yang et al. (2017), a relação entre as emoções negativas e o stress originaram diminuição na produtividade e na qualidade de cuidados prestados, com um aumento gradual significativo do presenteísmo. No estudo de Neto, Ferreira, Martinez e Ferreira (2017) foi encontrada uma relação significativa entre bullying no local de trabalho e o burnout, o que condicionava o desempenho do profissional e o seu desempenho.

No estudo de Cho (2016), os resultados revelaram que havia uma relação entre presenteísmo e diversos fatores psicossociais com implicações negativas na saúde fisiopsicológica e na perda de rendimento do profissional. O presenteísmo aumentou proporcionalmente quando estava associado ao trabalho a falta de apoio dos pares, a insatisfação no trabalho, níveis elevados de stresse e intensidade associada ao trabalho sobretudo quando associado ao trabalho emocional.

No estudo de Evans-Lacko e Knapp (2016), demonstrou-se que elevados casos de depressão tinham relação com elevado presenteísmo, mas cujo impacto era diferente em cada país.

No estudo de Joo e Rhie (2017), ficou claro que havia uma relação direta entre os profissionais que eram vítimas de violência no trabalho e que apresentavam elevados níveis de emoção no trabalho.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O estudo de Cho et al. (2016) inferiu que o stress afetava negativamente o presenteísmo e a dedicação emocional, por sua vez, a dedicação emocional ao trabalho tinha um impacto negativo no presenteísmo (Yang et al., 2017). Como descrito em estudos prévios, o presenteísmo é um comportamento em que o profissional se apresenta fisicamente no trabalho, contudo, está doente física ou psicologicamente e como consequência tem um desempenho reduzido (Lui et al., 2017; Shimabuku, Mendonça & Fidelis, 2017). Pode surgir por diversas razões, e.g.: discriminação devido à idade no trabalho, à educação, origem, sexual, o tipo de emprego. Outras causas apresentadas foram a violência física, o assédio sexual, a insegurança laboral, a instabilidade no trabalho e na vida pessoal, descontentamento, falta de apoio no trabalho e stress emocional (Cho et al., 2016) que foi realçado na revisão de Pardo e García (2018). A forma como os sintomas físicos ou psicossomáticos afetam o desempenho do profissional e interferem com a instituição são distintos e condicionados pelo contexto pessoal e institucional (Shimabuku et al., 2017).

Os profissionais tentavam combater o stress do trabalho com o aumento da carga de trabalho para servir como forma de escape. O potencial de produtividade era mais elevado quando os profissionais eram desafiados a superar-se, embora houvesse um aumento de stress, mas que era considerado como positivo pelo próprio. Em contrapartida, o impedimento da realização de tarefas traduzia-se em stress negativo para o profissional com um efeito negativo no seu desempenho e implicações para o desenvolvimento do presenteísmo. Os profissionais concluíram que a exposição à sobrecarga de trabalho e ao stress, por muito desafiante que fosse teria repercussões negativas no profissional com implicações para o seu bem-estar, e.g., diminuição do desempenho, rotatividade no trabalho ou burnout (Yang et al., 2017).

O stress é um fenómeno que está presente no dia-a-dia e que pode influenciar o desempenho do profissional. As estratégias de coping quando bem aplicadas poderiam minimizar o stress e prevenir influências negativas no bem-estar do profissional (Umann, Guido & Silva, 2014).

Estudos preexistentes referiram que embora a sobrecarga possa ser uma ação intencional superior, por vezes, o cumprimento de horas extras excessivas é uma opção do profissional por apresentar uma elevada lealdade ao trabalho ou por estatuto social o que resulta em negligência da vida pessoal e social (Shimabuku et al., 2017; Yaphe, 2015). A diminuição de produtividade tem influência negativa no desempenho do profissional podendo aumentar o erro clínico e colocar em causa a segurança do doente (Martinez & Ferreira, 2011; Revuelta & Francisco, 2014).

A perceção dos profissionais sobre equidade no trabalho demonstrou que minimizava os efeitos nocivos do presenteísmo e do absentismo. Elevadas exigências e pedidos no trabalho tais como, sobrecarga do horário eram associadas ao presenteísmo dado que o profissional mesmo doente comparecia. Porém, revelava períodos mais longos de absentismo quando o problema se agravava (Deery, Walsh & Zatzick, 2014).

O estudo de Joo e Rhie (2017) demonstrou que havia uma relação importante entre violência no trabalho e o aumento de exigência e a regulação emocional que resultou em consequências no desempenho do profissional. O estudo de Neto et al. (2017) evidenciou que o burnout e a diminuição de bem-estar estavam relacionadas negativamente com o bullying e com a perda de produtividade no local de trabalho que, por sua vez, se refletia no presenteísmo.

As solicitações no trabalho causaram mais episódios de presenteísmo e como consequência a longo prazo surgia o burnout. A relação recíproca entre ambos fez com que quando um se intensificava, o outro também aumentava (Demerouti, Le Blanc, Bakker,

Schaufeli & Hox, 2009).

O bullying e o assédio levam a problemas na saúde e bem-estar do profissional com implicações no equilíbrio socio-pessoal (Cho et al., 2016). Um profissional saudável e produtivo que começa a apresentar uma crescente falta de rentabilidade deve ser sinalizado e os seus superiores devem ficar alertas dado que pode estar a ocultar um fenómeno de burnout ou bullying com repercussões de presenteísmo (Neto et al., 2017). No estudo de Conway, Høgh, Rugulies e Hansen (2014) e Martinez e Ferreira (2011) foi encontrada uma correlação negativa entre a saúde física e psicológica do profissional, e.g., alergia e lombalgias e o presenteísmo.

É do conhecimento público que na atualidade a depressão afeta mundialmente muitos profissionais. O estudo de Evans-Lacko e Knapp (2016) demonstrou que a depressão tem um impacto diferente de país para país, nos dias de baixa, no presenteísmo e no absentismo, o que os levou a considerar que os países menos desenvolvidos apresentavam menos casos de depressão quando comparado com países mais desenvolvidos tais como, os Estados Unidos. Este achado relançou a dúvida se essa conclusão não seria mais uma questão cultural de medo e falta de diagnóstico desses países menos desenvolvidos.

Estudos antigos comprovaram que mais de sete dias de presenteísmo estavam relacionados com um elevado risco de deterioração da saúde, tal como, o aumento do risco de depressão, havendo uma possível consequência negativa entre a presença de depressão e o desenvolvimento do presenteísmo (Conway et al., 2014; Taloyan et al., 2012). Uma questão da dinâmica social importante que influencia o profissional é a reação dos pares e da opinião pública. O ambiente que o profissional vive e que muitas vezes proporciona aos outros pode ser relevante para o incentivo ou desencorajamento por parte dos demais sobretudo quando há um contágio negativo (Johns, 2010).

Num dos estudos analisados foi observado que havia uma relação entre as vítimas de bullying ou violência física e o desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos. O presenteísmo associado à exposição do bullying ou violência física retardava a recuperação desses tipos de distúrbio e inclusive poderia agravá-los (Choi et al., 2018).

Estudos anteriores associaram o presenteísmo com sintomas musculoesqueléticos que afetavam um elevado número de profissionais com repercussões na diminuição do desempenho dos mesmos. As lombalgias são a forma de distúrbio mais frequentes, porém, os profissionais descreviam que a dor no ombro os fazia perder a concentração no trabalho (Santos, Marziale & Felli, 2018).

As pesquisas anteriores relacionavam as queixas físicas e psicológicas associadas a uma diminuição do bem-estar e diminuição gradual da produtividade como sendo fortes preditores que indiciavam que o profissional poderia desenvolver presenteísmo ou absentismo. Ambos em conjunto ou isolados possuem uma influência prejudicial no profissional com repercussões futuras na saúde do profissional (Gustafsson & Marklund, 2011; Martinez & Ferreira, 2011) tendo sido encontrada uma correlação entre presenteísmo no presente e o desenvolvimento de absentismo no futuro (Janssens, Clays, De Clercq, De Bacquer & Braeckman, 2013). Foi encontrada uma relação entre bullying, assédio e o presenteísmo e a perda de produtividade (Cho et al., 2016), contudo, quando o bullying era ocasional não havia grande relação ao presenteísmo (Conway et al., 2015).

Os profissionais que tinham vínculo permanente apresentavam maior probabilidade de presenteísmo quando comparado com profissionais em part-time. Um dos motivos apresentados foi o fato desse tipo de profissionais terem de desenvolver tarefas que só eles, devido ao tempo de serviço, seriam capazes (Cho et al., 2016). Por outro lado, este vínculo permanente à instituição

aumentava a probabilidade de serem vítimas de bullying ou violência física e de distúrbios musculoesqueléticos quando comparados com os profissionais temporários (Choi et al., 2018).

Um rendimento maior e mais educação indicaram menor índice de presenteísmo e de absentismo (Cho et al., 2016; Evans-Lacko & Knapp, 2016) que foi sustentado pelas conclusões do estudo de Martinez e Ferreira (2011) que descreveram que os profissionais com mais experiência e bem remunerados tinham tendência a apresentar níveis de presenteísmo menor.

As instituições devem identificar situações de bullying, de perda de rentabilidade e de instalação de presenteísmo e atuar em conformidade, e.g., informar os profissionais de sinais de alerta e mecanismos de coping para prevenir situações idênticas (Neto et al., 2017). Como referido em estudos anteriores, as instituições precisam estar conscientes que práticas inflexíveis e a sobrecarga de trabalho podem estimular o presenteísmo. Por outro lado, os superiores precisam compreender que o presenteísmo pode levar subsequentemente a períodos mais longos de ausência, o que será um problema para o bom funcionamento do serviço (Deery et al., 2014).

A prevenção e a implementação de medidas para mitigar o fenômeno deverá ser o foco de atenção das instituições porque depois do problema instalado, a sua reversão poderá, em alguns casos, nunca mais ser possível. No estudo de Evans-Lacko e Knapp (2016), os custos médios de presenteísmo por pessoa apresentados eram superiores aos custos associados ao absentismo, atingindo valores elevados que rondavam os US \$ 5788 (cerca de 5.141.29 €) no Brasil, um dos países mais afetadas. Sendo salientado que os custos associados ao presenteísmo rondavam a proporção de cinco a 10 vezes mais que os custos do absentismo.

O grande problema do impacto econômico que o absentismo e o presenteísmo representam são os custos ocultos e indiretos que não são

mensuráveis, mas que estão presentes (Páez & Abellán, 2015). Embora o presenteísmo e o absentismo sejam difíceis de prevenir, as instituições devem adequar estratégias para ajudar o profissional, e.g., promover estabilidade profissional e períodos de férias. Por seu lado, o profissional pode, e.g., adotar estilos de vida saudáveis que incluam uma nutrição adequada, exercício físico regular e um bom descanso (Yaphe, 2015).

O presenteísmo é um risco para o profissional e para a instituição que a longo prazo provoca problemas para a saúde e aumenta os custos relacionados com a doença. O presenteísmo deve ser encarado como um risco para saúde e para a economia devendo ser implementadas estratégias preventivas para este risco (Demerouti et al., 2009; Taloyan et al., 2012), podendo a longo termo levar ao absentismo com implicações diretas nos custos da instituição e indiretas na economia da sociedade (Bergström et al., 2009a; Hansen & Andersen, 2009).

Conclusão

Ao traçar o perfil do panorama atual sobre a relação do presenteísmo e a violência no trabalho é perceptível que o presenteísmo está frequentemente presente, mas que pode ter diferentes origens, e.g., violência ou burnout. O presenteísmo é subjetivo e pouco visível o que o torna difícil de medir. Está implícito aos diversos ambientes de trabalho. Muitas vezes, não é visto como um problema o que implica que não seja visto como algo a ser prevenido ou resolvido.

O presenteísmo tem uma relação direta com o surgimento a longo prazo do absentismo pelo que deve ser prevenido para evitar consequências para o profissional e para a instituição. É necessário adequar estratégias preventivas para se fazer uma adequada gestão da saúde porque um profissional que não está saudável não será capaz de cuidar e executar as suas funções com eficiência.

Conflitos de interesse: Os autores não têm quaisquer conflitos de interesse a declarar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Mellner, C. (2011). Sickness presence, sickness absence, and self-reported health and symptoms. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 228–243. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/17538351111172590>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009a). Sickness presenteeism today, sickness absence tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629–638. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181a8281b
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009b). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1179–1190. doi: 10.1007/s00420-009-0433-6
- Cho, Y. S., Park, J. B., Lee, K. J., Min, K. B., & Baek, C.I. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28(1). doi: 10.1186/s40557-016-0124-1
- Choi, S., Yi, Y., & Kim, J. (2018). Exposure to Adverse Social Behavior in the Workplace and Sickness Presenteeism among Korean Workers: The Mediating Effects of Musculoskeletal Disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), E2198. doi: 10.3390/ijerph15102198
- Conway, P. M., Clausen, T., Hansen, Å. M., & Høgh, A. (2015). Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 103–114. doi: <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1055-9>
- Conway, P. M., Høgh, A., Rugulies, R. E., & Hansen, Å. M. (2014). Is sickness presenteeism

- a risk factor for depression? A Danish 2-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(6), 595–603. doi: 10.1097/JOM.0000000000000177
- Deery, S., Walsh, J., & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 87(2), 352-369. doi: 10.1111/joop.12051
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50–68. doi: 10.1108/13620430910933574
- 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(11), 1525-1537. doi: 10.1007/s00127-016-1278-4
- Flores-Sandí, G. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta médica costarricense*, 48(1). On-line version, ISSN 0001-6012.
- Galvão, T. G., & Pansani, T. S. A. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análise: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e serviços de saúde*, Brasília, 24(2), 335-342.
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, (2), 153–165. doi: 10.2478/s13382-011-0013-3
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2009). Sick at work—a risk factor for longterm sickness absence at a later date? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63, 397–402.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2013). The relation between presenteeism and different types of future sickness absence. *Journal of Occupational Health*, 55, 132–141.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519–542. doi: 10.1002/job.630
- Joo, Y., & Rhie, J. (2017). The relationship between emotional labor status and workplace violence among toll collectors. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 29. doi: 10.1186/s40557-017-0193-9
- Levin-Epstein, J. (2005). Presenteeism and Paid Sick Days. Washington: Center for Law and Social Policy. Recuperado de <https://www.clasp.org/sites/default/files/public/resources-and-publications/publication-1/0212.pdf>
- Lui, J. N. M., Andres, E. B., & Johnston, J. M. (2017). Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 18(98). doi: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3789-z>
- Martinez, L. F., & Ferreira, A. I. (2011). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress Health*, 28(4), 297–304. doi: 10.1002/smi.1432
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures & Health*, 61(5), 528-538. doi: 10.1093/annweh/wxx022
- Oliveira, A. L. C. B., Costa, G. R., Fernandes, M. A., Gouveia, M. T. O., & Rocha, S. S. (2018). Presenteísmo, fatores de risco e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem. *Avances en enfermería*, 36(1), 79-87. doi: 10.15446/av.enferm.v36n1.61488
- Páez, A. L., & Abellán, B. R. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1). ISSN 1409-0015
- Pardo, J. M. V., & García, AL-G. (2018). Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. *Medicina y Seguridad del*

Trabajo (Internet), 64(250), 50-74.

Revuelta, R., & Francisco, J. (2014). Nursing presenteeism. Patient safety implications. Possibilities of control and reduction. *Enfermería Global*, 35, 374-383. ISSN 1695-6141

Santos, H. E. C., Marziale, M. H. P., & Felli, V. E. A. (2018). Presenteísmo e sintomas musculoesqueléticos entre trabalhadores de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, e3006. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2185.3006>

Shimabuku, R. H., Mendonça, H., & Fidelis, A. (2017). Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controle para a compreensão do fenômeno. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1). ISSN 1516-3717

Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Hanson, L. M., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: a nationally representative study of the Swedish working population. *Public Library of Science ONE*, 7(9), e44721. doi: [10.1371/journal.pone.0044721](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044721)

Umann, J., Guido, L. A., & Silva, R. M. (2014). Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(5), 891-8. doi: [10.1590/S0080-623420140000500016](https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000500016)

Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job Stress and Presenteeism among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Affective Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 4(9). doi: [10.3390/ijerph14090978](https://doi.org/10.3390/ijerph14090978)

Yaphe, J. (2015). Presenteeism: why we work when we are sick. Editorial. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 3, 242-243.