

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

ANA BEATRIZ CIMAS

FERNANDO CORREA SCABELLO

LETÍCIA DIAS DE FARIA

**ESTUDO SOBRE PRESENTEÍSMO E A PRODUTIVIDADE NA FORMA DE
TRABALHO HÍBRIDO NO BRASIL**

São Paulo

2023

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

ANA BEATRIZ CIMAS

FERNANDO CORREA SCABELLO

LETÍCIA DIAS DE FARIA

**ESTUDO SOBRE PRESENTEÍSMO E A PRODUTIVIDADE NA FORMA DE
TRABALHO HÍBRIDO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Sociais e aplicadas da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como exigência para obtenção do grau de bacharel em Administração com linha de formação em Gestão de Comércio Exterior.

Orientador: Prof. Luiz Vagner Raghi

São Paulo

2023

RESUMO

O presenteísmo é um fenômeno que se refere ao fato do indivíduo estar fisicamente presente no trabalho, enquanto que mentalmente ele se encontra ausente. Assim, este trabalho apresentou a relação entre o presenteísmo e a produtividade em colaboradores que atuam no modelo de trabalho híbrido (formato que combina o trabalho presencial e o remoto), e objetivou analisar os efeitos causados por este fenômeno na eficiência dos indivíduos e nos resultados das empresas, além de ter identificado ações que auxiliem na redução destes efeitos. A partir da realização de pesquisas teóricas e práticas, seguindo a metodologia descritiva quantitativa, foi possível observar que o presenteísmo afeta 66,7% dos colaboradores que atuam no regime híbrido, o que apresentou impactos negativos na produtividade, além dos efeitos nocivos contra a saúde e o bem-estar dos indivíduos. Com isso, o estudo resultou em duas principais ações para a redução das implicações do presenteísmo nos colaboradores: realização de ações e programas promotores da saúde e ergonomia no trabalho, e oferecimento de apoio psicológico por profissionais especializados nas empresas.

Palavras-chave: Presenteísmo, Produtividade, Trabalho Híbrido, Colaboradores.

ABSTRACT

Presenteeism is a phenomenon that refers to the fact that the individual is physically present at work, while mentally he is absent. The same way as, this paper showed the relationship between presenteeism and productivity in employees who work in the hybrid work model (a format that combines face-to-face and remote work), aiming to analyze the effects caused by this phenomenon on the efficiency of individuals and on the results of their activities. companies, in addition to identifying actions that help reduce these effects. From theoretical and practical research, following the quantitative descriptive methodology, it was possible to identify that presenteeism affects 66.7% of employees that works in the hybrid regime, with negative impacts on productivity, in addition to harmful effects on health and performance. individuals' well-being. Thus, the study resulted in two main actions to reduce the implications of presenteeism in employees: carrying out actions and programs that promote health and ergonomics at work, and offering psychological support by specialized professionals in companies.

Keywords: Presenteeism, Productivity, Hybrid working, Employees.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Sua empresa adotou o sistema híbrido devido à pandemia do COVID-19?.....	22
Figura 2: Em qual forma de trabalho você apresenta maior nível de produtividade?.....	23
Figura 3: Em qual regime de trabalho você sente mais dificuldade em manter o foco?.....	24
Figura 4: Em dias presenciais, quanto tempo você leva para chegar ao local de trabalho?.....	24
Figura 5: Qual meio você utiliza para chegar ao seu trabalho?.....	25
Figura 6: Em qual modelo de trabalho você já se sentiu mais cansado fisicamente e mentalmente?.....	25
Figura 7: Como você definiria o seu grau de cansaço físico e mental no âmbito profissional, atualmente?.....	26
Figura 8: Você acredita já ter sido afetado pelo presenteísmo durante o trabalho, apresentando redução de produtividade?.....	27
Figura 9: Quais ações abaixo você acredita que podem auxiliar na redução do presenteísmo nas empresas?.....	28

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	CONTEXTO ATUAL	10
2.2	TRABALHO PRESENCIAL	11
2.3	TRABALHO REMOTO	11
2.4	TRABALHO HÍBRIDO	12
2.5	PRESENTEÍSMO	13
2.5.1	Conceito	13
2.5.2	Efeitos comportamentais, físicos e psicológicos do presenteísmo	14
2.5.3	Tipos de Presenteísmo	14
2.5.3.1	Presenteísmo por doença	14
2.5.3.2	Presenteísmo por insegurança-comprometimento	15
2.5.3.3	Presenteísmo de desmotivação	15
2.5.4	Formas de lidar com o Presenteísmo	15
2.6	PRODUTIVIDADE	15
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	18
3.1	PESQUISA DESCRITIVA	18
3.2	MÉTODO DE PESQUISA QUANTITATIVA	19
3.3	OBJETO DE ESTUDO E UNIDADE DE ESTUDO	19
4	ANÁLISE DOS DADOS	20
4.1	RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
5	CONCLUSÃO	28
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
	APÊNDICES	35
	APÊNDICE A - MATRIZ DE AMARRAÇÃO	35
	APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE PESQUISA	36

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto de pesquisa tem como objetivo trazer análises e estudos que apresentem os impactos da pandemia nas relações interpessoais dentro das organizações, considerando o distanciamento social, e quais mudanças no cotidiano da população participante do mercado de trabalho ocorreram com a necessidade de adaptação a um cenário desconhecido, cheio de inovações, e ferramentas anteriormente não exploradas.

A princípio, a OMS (Organização Mundial da Saúde) anunciou o COVID-19 como alerta de emergência mundial, em janeiro de 2020. Foi apenas em março, que a situação global foi anunciada como uma pandemia viral, o que afetou gravemente a economia, trazendo o cenário de que esta seria aproximadamente a pior crise dos últimos 100 anos, com impacto em torno de U\$ 90 trilhões (JACKSON, 2021).

A crítica situação para as áreas da saúde e da economia, conseqüentemente, dificultou ainda mais o cenário para as organizações. Essas tiveram de encontrar métodos e recursos para dar continuidade às suas atividades seguindo rígidos protocolos de segurança e proteção. Uma das formas encontradas foi a adoção do trabalho remoto (no Brasil, comumente conhecido como *home office*), método que cumpre a regulamentação de proteção da saúde coletiva, a partir do isolamento do contato social. No entanto, por ser um regime de trabalho até então pouco conhecido e menos ainda utilizado por empresas no país, muitos funcionários tiveram dificuldades para se adequar às tecnologias implementadas para o trabalho remoto devido ao *lockdown* (BACKES, ARIAS, STOROPOLI, RODRIGUEZ, RAMOS, 2020).

Além disso, é necessário trazer em pauta a situação de muitos profissionais da saúde ou prestadores de serviço, os quais não puderam exercer suas atividades devido às barreiras de comunicação e atuação presencial nos tempos da adversidade. Dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apontaram que cerca de 2,7 milhões de pessoas acabaram sendo afastadas dos seus trabalhos por conta da necessidade do distanciamento social.

Apesar das dificuldades, a crise possibilitou compreender e ampliar conhecimentos que a zona de estabilidade mantinha ocultos, obrigando o sistema a romper a normalidade, e evidenciando uma maior responsabilidade de encontrar alternativas para desenvolver um planejamento estratégico a fim de manter a competitividade e minimizar as incertezas para as etapas de pré-crise, crise e pós-crise. (BASTOS, WADA, ANTUNES, VILKAS, 2021).

De acordo com Laranjeira (2019) e De Assunção (2020), o distanciamento social causado pela adoção do *home office* afetou de forma negativa as relações interpessoais dos colabo-

radores, e para resolver esse problema as empresas devem desenvolver novas formas de incentivar a redução da insociabilidade. Portanto, nesse novo cenário, o trabalho híbrido se tornou uma opção positiva, apesar de ter apresentado um aumento na intensidade de alguns problemas que já existiam, ao se somar com essa nova rotina de trabalho, como o presenteísmo.

O conceito do presenteísmo se refere ao fato de haver a presença física do colaborador no local de trabalho, enquanto que mentalmente, o funcionário está ausente. Ou seja, com isso, há redução de produtividade e comprometimento, além da diminuição de entregas. O fenômeno do presenteísmo pode estar condicionado e ser determinado por uma gama de fatores, como as condições de saúde, os fatores pessoais e individuais e o contexto organizacional (JOHNS, 2010). Quando se fala no âmbito empresarial, diversos autores entendem que as demandas e o controle do trabalho, além do apoio social recebido pelo trabalhador no contexto do trabalho, possuem relação estreita com o presenteísmo (HEMP, 2004; JOHNS, 2010; RIBEIRO, 2011). Assim, o presenteísmo pode ser definido como o comportamento do trabalhador no qual ele está presente fisicamente no trabalho, mas tem seu desempenho reduzido por se encontrar debilitado física e/ou psicologicamente (GRATIVOL, 2008).

Segundo estudos realizados, citados por Rothmann (2017), foi apontado que funcionários que trabalham com capacidade reduzida devido ao presenteísmo, podem gerar impacto negativo em sua produtividade e resultados econômicos, podendo custar cerca de US\$150 a US\$200 bilhões por ano aos empregadores. De acordo com Middaugh (2006), o presenteísmo contribui com aproximadamente 61% da perda de produtividade de um empregado, além do aumento de custos médicos.

Para Raycik (2012), o presenteísmo é caracterizado como o fato de o indivíduo estar presente fisicamente no trabalho, mas sem de fato realizar as atividades inerentes à sua função. Desta forma, quando se fala em trabalho híbrido, ou seja, parte realizado de forma presencial nas localidades da empresa, e parte realizado fora dela, o presenteísmo pode afetar de maneira brutal a produtividade dos colaboradores, podendo gerar considerável redução na motivação e afetando os resultados no trabalho.

O presenteísmo é causado por diversas situações que afetam um colaborador, como o excesso de carga de trabalho, pressa para realizar as atividades, interferência do trabalho na vida pessoal, pouca oportunidade de ser substituído tendo que exercer mais atividades, exigências conflitantes, falta de recursos e baixo controle sobre o tempo de realização das atividades (ARONSSON E GUSTAFSSON, 2005). A falta de oferta de recursos pela empresa, é um dos

principais fatores que pode intensificar os efeitos negativos do presenteísmo no bem-estar dos funcionários; inclusive, é de extrema importância o apoio do supervisor. (ROTHMANN, 2017)

Com relação à produtividade no trabalho remoto e no trabalho híbrido, este é um tema com opiniões e conceitos muito controversos, com diversos autores ressaltando pontos positivos e negativos sobre a sua aplicação. De maneira geral, Lippe e Lippényi (2020) apresentam uma visão crítica a esse respeito, ainda que compreendam que o trabalho realizado em casa, possa trazer benefícios e melhor qualidade de vida às pessoas; também entendem que, caso se torne algo muito frequente ou por um longo período de tempo, e sem supervisão direta, pode gerar uma tendência dos trabalhadores a apresentar queda em seu desempenho, podendo assim impactar a produtividade da empresa. Além disso, é possível destacar as dificuldades enfrentadas pelos gestores relacionadas a como realizar a medição de desempenho dos trabalhadores de maneira remota, levando em consideração especialmente o fato de que os líderes estão muito mais habituados e possuem experiência em realizar uma gestão direta e face-a-face (MADSEN, 2003). Assim, considerando os pontos acima, onde os gestores ainda necessitam de algum tempo presencialmente para realizar a condução de seus colaboradores, e que o trabalho realizado exclusivamente (ou por longos períodos) fora do escritório pode gerar redução na realização de tarefas, ainda que o trabalho remoto (mesmo eventual) traga diversos benefícios aos trabalhadores; a solução mais viável seria adotar o trabalho híbrido, pois a forma de medição do trabalho ficaria muito mais simples e clara, levando em conta que os colaboradores estariam presentes fisicamente no local de trabalho em certos períodos determinados pela companhia.

Por outro lado, durante as pesquisas, é possível perceber que a produtividade é um dos pontos positivos mais relevantes associados à introdução do teletrabalho nas empresas (NAKROŠIENĖ et al., 2019). Isso se dá por vários motivos, possivelmente a partir de uma abordagem mais voltada à flexibilidade do profissional para se dedicar ao trabalho de forma mais produtiva (NAKROŠIENĖ et al., 2019), além de que, de maneira geral, o aumento na produtividade decorre de melhor gestão do tempo, possibilitada pela redução da necessidade de deslocamento urbano, gerando também redução de custos e economias monetárias em geral. Assim, Pérez et al. (2003) associam a produtividade à uma tendência de redução de custos fixos das empresas e aumento de flexibilidade organizacional.

Desta forma, para que seja possível obter maior produtividade empresarial, é importante que as organizações apresentem equipes e líderes preparados para oferecer suporte com relação à multiplicidade de tarefas, intenso fluxo de dados e informações a serem processados, retorno de solicitações variadas e condições físicas de trabalho. Deste modo, principalmente os gestores

e líderes das organizações atuais devem ser devidamente capacitados e estar dispostos a oferecer apoio a seus colaboradores. (FERNANDES, 2020)

Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004), afirmam que o suporte emocional e o bem-estar estão diretamente relacionados à autoestima, e às relações e interações no trabalho, portanto, tornam-se necessários a preocupação e o cuidado com os colaboradores de uma organização.

Com base nisso, a principal área da pesquisa é o estudo do presenteísmo e da produtividade dos colaboradores nas empresas que adotaram a forma de trabalho híbrido. Assim, classificamos como objetivo geral a busca por analisar o impacto do presenteísmo nas empresas que adotaram o sistema de trabalho híbrido, seguindo os objetivos específicos definidos:

- Analisar as características da amostra, identificando a influência de variáveis para verificar o grau de impacto que o presenteísmo possui sobre os profissionais entrevistados. As variáveis avaliadas serão: idade, gênero, distância média até o trabalho, qual o meio de transporte utilizado, se já trabalhou com estado de saúde física e mental debilitado e qual o estado percebido de saúde física e mental atual;
- Verificar o nível do impacto do presenteísmo na produtividade de um colaborador no trabalho híbrido;
- Indicar as ações que auxiliam na redução do presenteísmo no ambiente de trabalho (teletrabalho e presencial).

Desse modo tem-se como problema de pesquisa “Quais as ações que uma empresa que adota o trabalho híbrido deve tomar para reduzir os efeitos do fenômeno do presenteísmo e ter como consequência o aumento da produtividade dos seus colaboradores, tanto quando estiverem no ambiente corporativo, como quando estiverem atuando por meio do teletrabalho? ”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial teórico, estruturado de modo a contemplar os principais conceitos necessários para atingir o objetivo geral deste estudo, levando à compreensão do conceito e consequências do presentéismo e da adaptação e impactos causados pelo trabalho híbrido, como também a relação com a produtividade nessa forma de trabalho, levando em conta o contexto atual.

2.1 CONTEXTO ATUAL

O cenário contemporâneo do mundo atual foi fortemente moldado pela mais recente pandemia da Covid-19, enfrentada mundialmente. Com isso, a partir de meados de 2020, tanto as empresas, como os colaboradores, se viram em uma situação de completa adaptação aos novos meios de trabalho exigidos por questões sanitárias. A estratégia do trabalho remoto ou *home office* foi adotada por 46% das empresas brasileiras (Mello, Agência Brasil, 2020).

A partir do isolamento social se fez necessário a adoção do teletrabalho, que já era uma prática em algumas empresas e, com o novo Coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo (Gonçalvez, 2020). Assim, devido à adoção repentina do *home office* durante a quarentena (Savic, 2020; Waizenegger, McKenna, Cai & Bendz, 2020), toda a família passou a realizar suas obrigações relacionadas ao trabalho e estudo de casa, de maneira que foi necessário um ajuste não apenas na rotina em si, mas também no próprio ambiente familiar, que então se tornou ainda um local de trabalho.

De acordo com Toledo (2020), com as novas “funções”, foram necessárias adaptações na mobília, nos cômodos, para haver maior divisão dos ambientes, de modo a facilitar a transição e evitar que a vida pessoal e possíveis distrações pudessem atrapalhar o momento de trabalho e estudo. Amaral (2016) diz que além disso, toda a rotina também sofreu alterações, principalmente em termos de horário, considerando que não havia mais deslocamento a ser considerado. O autor ainda continua afirmando que com a mudança de horário, houve certa diluição entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal, a partir da restrição de eventos sociais, onde todos ficaram exclusivamente em casa, muitas pessoas passaram a dedicar muito mais tempo ao trabalho do que se era feito no escritório.

Por outro lado, além da ocorrência da pandemia, existem empresas que já praticavam o modelo de trabalho híbrido com seus colaboradores anteriormente, como a Natura. A partir disso, para realizar devidamente este estudo, é necessário entender o motivo que levou uma

empresa de tal porte a adotar este tipo de trabalho muito antes de outras companhias no Brasil (NATURA, 2019).

2.2 TRABALHO PRESENCIAL

O trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão. Coutinho (2009), por exemplo, afirma que quando falamos de trabalho estamos nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

A primeira característica observada no trabalho presencial é que ele deve ser executado de forma presencial em um local específico, como um escritório, logo os funcionários necessitam se dirigir até lá em dias e horários específicos para executar as devidas funções por meio de uma remuneração. Segundo Souza (2021), outro ponto a ser observado envolve os equipamentos de trabalho. Uma vez que o trabalho é feito em um local físico, fica a cargo da empresa providenciar tudo que for necessário para as tarefas serem cumpridas.

2.3 TRABALHO REMOTO

É possível encontrar diferentes denominações para o trabalho à distância, como trabalho remoto, do inglês *telecommuting*, entre outros. Porém o termo mais usual é o teletrabalho, termo composto com prefixo grego *têle* (longe) (ROSENFELD e ALVES, 2006).

O conceito do teletrabalho (ou trabalho remoto) como uma espécie de trabalho performedo em local diverso ao local central do empregador e do centro de produção, implica na utilização de tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação e, conseqüentemente, induzem ao distanciamento físico. (CARDOSO, 2018)

O teletrabalho abrange todas as atividades remotas realizadas por meio de tecnologias de informação e comunicação, as TICs (ROSENFELD e ALVES, 2006). A expansão das TICs possibilita a produção de novas modalidades de conectividade e comunicação à distância, possibilitando que a distância entre trabalhadores e seus supervisores ou entre trabalhadores de uma equipe se encurte (ALVES, 2008).

“Existe uma grande gama de atividades que podem ser executadas pelo teletrabalhador e existem diferentes situações possíveis de trabalho. As atividades mais

frequentemente mencionadas como sendo passíveis de serem teletrabalhadas são: tradução de softwares; criação e manutenção de plataformas e redes; representação comercial; vendas e etc.” (ALVES, 2008, p. 91)

A ideia de trabalho remoto existe desde o final dos anos 1950, mas só passa a ser efetivamente utilizado a partir da década de 1970 (ROSENFELD e ALVES, 2006). Jack Nilles – “o pai do teletrabalho” – empregou pela primeira vez o termo, para designar o uso da tecnologia como forma de se evitar o deslocamento, e os gastos com combustível, de empregados até uma empresa e possibilitar, assim, o trabalho a distância (ALVES, 2008).

2.4 TRABALHO HÍBRIDO

Conceitualmente, o trabalho híbrido é o modelo de atuação que mescla o formato presencial e remoto (NASCIMENTO, 2020). Ou seja, em determinados dias, os colaboradores devem estar presentes fisicamente na empresa e nos outros dias, exercem suas atividades remotamente, seja em casa, em coworkings, restaurantes ou onde mais quiserem. (Palliano, Garcia, 2021).

Não importa qual a organização, todas estão propícias a sofrer com a possibilidade de crise e com o avanço do vírus COVID-19, uma das estratégias que o avanço tecnológico propiciou é a prática do Home-Office. (ANDIRIN, MOITZL, CARDOSO, 2017). O Brasil, seguindo o contexto mundial, está apresentando novas configurações nas relações de trabalho que são impulsionadas pelas transformações tecnológicas e digitais (CONEJERO, OLIVEIRA, ABDALLA, 2021).

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) o capítulo II-A para o tema: “Do Teletrabalho”. Sua definição está explícita no seguinte artigo:

” Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. ” (Lei 13.467/2017).

De acordo com Rodrigues (2011), o modo de organizar a empresa vem sofrendo substancial modificação desde a década de 1970, em razão do aparecimento das novas tecnologias da informação e da comunicação, e estas tecnologias permitiram ao trabalhador, que historicamente exercia suas atividades na sede da empresa, passar a cumprir suas demandas também

fora do ambiente do escritório, com o uso intensivo de ferramentas inovadoras como a internet, e-mail e vídeo conferência.

O *home office* impossibilita a interação não proposital sem hora e local marcado entre os trabalhadores. Durante as atividades presenciais, nos corredores ou ao tomar um café, por exemplo, os indivíduos podem se comunicar, e essa comunicação é vista como um momento importante não só para saúde mental deles, mas também para criação de vínculo entre equipes e setores, incentivando a aplicação de um sistema híbrido. (OSTROVISK CABRAL, 2021).

2.5 PRESENTEÍSMO

2.5.1 Conceito

De acordo com Jonh W. Newstrom (2008), presenteísmo pode ser definido como a ação de um funcionário permanecer frequentando o trabalho desconsiderando suas condições físicas e emocionais problemáticas, e que podem afetar consideravelmente o seu desempenho nas suas tarefas diárias.

Essa condição também é conceituada por Tavares e Kamimura (2012) como a perda de desempenho ou a incapacidade de um funcionário produzir por conta de problemas relacionados à saúde ou de concentração, porém não se ausenta do trabalho. Dessa forma, Umann, Guido e Grazziano (2012) mencionam que presenteísmo contraria o conceito de absenteísmo, que é quando o funcionário não comparece ao trabalho por conta de enfermidades. Os autores ainda relatam que esses problemas de saúde podem ser consequências de excesso de trabalho ou por conta de inseguranças decorrentes de fatores referente às relações trabalhistas.

Já Ian Rothmann (2017) diz que no presenteísmo o indivíduo comparece ao trabalho quando não deveria, tendo como consequência a ausência na parte funcional. O autor considera esse fenômeno como:

“A medida de custo da produtividade perdida devido ao comparecimento dos empregados no trabalho, porém sem estarem totalmente engajados e produtivos, principalmente devido a perturbações na saúde pessoal e na vida”.

Para Camargo (2017), nesse estado, o trabalhador não tem necessariamente a sua presença integral, se encontra parcialmente desconectado das suas tarefas por estar envolvido e preocupado com fatores físicos ou psicológicos de âmbito pessoal que se tornam mais signifi-

cativos do que o trabalho, que afetam além da sua atenção, também a sua criatividade e concentração, diminuindo o seu comprometimento e eficácia. O autor também menciona que essas variáveis tendem a ser temporais se tratadas, caso contrário se agravam e afetam de forma mais acentuada a diminuição da produtividade e o estado de saúde do colaborador, transformando a sua jornada de trabalho em uma experiência ruim.

2.5.2 Efeitos comportamentais, físicos e psicológicos do presenteísmo

Considerando que no ambiente corporativo a maior parte dos casos de presenteísmo se dá por conta de estresse ou esgotamento, observa-se que as pessoas afetadas apresentam sinais como: raiva, irritabilidade, nervosismo, ansiedade, depressão, tédio, autoestima baixa, desconcentração e insatisfação. (IAN ROTHMANN, 2017).

Entre os efeitos físicos, Rothmann (2017) menciona: dores de cabeça, indigestão, pressão arterial elevada, palpitações, problemas de sono, falta ou excesso de apetite, queda de imunidade e outros sintomas.

Essas pessoas são consideradas como incapazes de ter um desempenho adequado, as impossibilitando de se concentrar em suas atividades, sendo que, em algumas profissões, como motoristas, esse risco atinge não apenas o indivíduo, mas também as pessoas ao seu redor. (BELAN et al., 2017). Devido a isso, os funcionários recorrem a outros meios de descontarem esse estresse, muitas vezes por meio de compulsão alimentar, ou não comer, insônia, fumar, bebidas alcóolicas ou uso de drogas. (IAN ROTHMANN, 2017).

2.5.3 Tipos de Presenteísmo

2.5.3.1 Presenteísmo por doença

Trata-se da presença do funcionário no trabalho (seja de forma presencial ou teletrabalho) independentemente dos problemas de saúde, agravando o problema e restringindo as oportunidades de recuperação. Nesse caso, o trabalhador não objetiva ficar doente para evitar as suas obrigações ou para utilizar mal o seu tempo (ROTHMANN, 2017). Rothmann aponta também que até um terço dos empregados volta ao trabalho sem se recuperar de forma adequada.

Dessa forma, uma pesquisa realizada com funcionários britânicos demonstrou que cerca de 17% dos funcionários considerados não saudáveis não se ausentaram do trabalho por 3 anos,

e por conta disso o agravamento dos problemas de saúde sérios foi duas vezes maior do que a dos colaboradores não saudáveis com nível maior de ausência. (KIVIMARKI ET AL, 2005, APUD ROTHMANN, 2017).

2.5.3.2 Presenteísmo por insegurança-comprometimento

No presenteísmo, por insegurança-comprometimento os colaboradores frequentam o trabalho mesmo com o seu estado físico ou mental comprometido. Isso ocorre devido ao sentimento dos funcionários de que seu emprego não estaria seguro caso deixasse de comparecer, portanto, escolhem demonstrar “comprometimento” ao seu posto de trabalho por meio da sua presença, devido à necessidade, mesmo que em detrimento da sua saúde (ROTHMANN, 2017).

2.5.3.3 Presenteísmo de desmotivação

Por conta das exigências, e falta de recursos pessoais e profissionais, os colaboradores não conseguem realizar as suas atividades com a energia necessária (ROTHMANN, 2017).

2.5.4 Formas de lidar com o Presenteísmo

O autor Ian Rothmann (2017) apresenta algumas formas de como lidar com o presenteísmo no cotidiano das empresas. A primeira forma apresentada seria a realização de pesquisas anônimas de qualidade de vida para que os colaboradores possam apontar possíveis melhorias. Outra recomendação é a oferta de treinamentos de conscientização sobre temas relacionados à qualidade de vida e saúde e programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Rothmann indica também o desestímulo a hora extra e a importância de se cumprir de forma correta o horário de almoço e férias anuais, como também deixar claras as atividades realizadas e valorizá-las oferecendo um salário justo, para que fique evidente a importância dos resultados dos colaboradores. O autor ainda aponta a importância de especialistas para auxiliar tanto os colaboradores que apresentam problemas de saúde física ou psicológica, como os demais como forma de prevenção e redução de riscos. Recomenda também a adoção do trabalho híbrido e de um ambiente com instalações ideais para os colaboradores.

2.6 PRODUTIVIDADE

Ao abordar o tema de trabalho híbrido, principalmente no contexto pré, durante e pós pandemia é necessário também falar sobre produtividade, e como as mudanças de hábitos e o ambiente de trabalho impactaram na produtividade dos colaboradores. O teletrabalho é considerado uma boa alternativa para a ida diária à organização, e com o auxílio da tecnologia (BOONEN, 2002), apresenta maior praticidade e minimização de custos (tanto às empresas, como aos funcionários), além de possibilitar o aumento de produtividade, devido à evolução das telecomunicações e da informática (SARTOR; RIZZATI, 2001). Nesse contexto, esse tipo de trabalho pode gerar impactos, tanto positivos quanto negativos, às organizações, à vida social e à vida familiar dos teletrabalhadores (BOONEN, 2002).

Quando se fala em trabalho remoto, é necessário levar em conta o tempo de deslocamento até a empresa, que muitas vezes inclui deixar os filhos na escola ou em outros compromissos, o que no trabalho remoto é minimizado, ou até inexistente. Segundo Kugelmass (1996), o teletrabalho pode ser muito benéfico, principalmente com relação à redução de desgaste físico e psicológico, por conta do deslocamento entre o domicílio e o local físico de trabalho, a liberação de parte de seu tempo e também a flexibilidade de horários, além da redução dos recursos destinados ao transporte.

Assim, com a redução da movimentação física, além do fato dos colaboradores estarem diretamente presentes em casa durante todo o dia, e todos os dias, a qualidade de vida dos trabalhadores é muito melhorada, considerando que estes teriam mais tempo com sua família, para dormir, ocupar com momentos de lazer e descanso, entre outros. Além disso, esta modalidade de trabalho proporciona diversos outros benefícios, como maior flexibilidade, maior liberdade e uma melhora na vida social e familiar do colaborador. (BARROS e SILVA, 2010).

Para Boonen (2002), ao realizar suas atividades em casa, é possível que o profissional torne seu trabalho ainda mais eficiente, conseguindo reduzir o desgaste, o estresse físico e psicológico, ter uma maior interação com a família, melhorando a dinâmica familiar, além de poder flexibilizar seus horários, e com possibilidade de haver maior dedicação a outros papéis relacionados a lazer, esporte, etc. Ademais, os gastos com deslocamentos e refeições, principalmente, podem também ser drasticamente reduzidos com o trabalho remoto.

De acordo com Carvalho e Barreirinhas (2011), o teletrabalho proporciona diversas vantagens, além das diretas ao trabalhador, mas também à organização, e até mesmo à sociedade em geral.

A própria empresa poderá desfrutar de benefícios, como: melhor atração de recursos, diminuição dos gastos com espaço físico, redução no turnover (giro de pessoal), menor índice de absenteísmo, colaboradores mais eficientes e produtivos, gerando maior eficiência organizacional. Segundo Guedert e Domingues (2006), Fusco, Lima e Riça (2003), apenas a redução de absenteísmo, já seria considerado uma grande vantagem que o teletrabalho apresenta para a organização, mas além disso, o rápido crescimento da empresa e visíveis melhorias dos serviços aos clientes, também são benefícios que devem ser levados em consideração.

Já com relação à sociedade, é possível afirmar que há maior contribuição para um sistema de transporte mais eficiente e que comporte toda a demanda, facilitando, inclusive, o acesso às pessoas que apresentam dificuldades de locomoção, possivelmente propiciando maior inclusão e incorporação de incapacitados. Além disso, ao reduzir a circulação de pessoas nas vias urbanas, haverá menor consumo de energia e redução da poluição atmosférica. (SOUSA, MACHADO, 2021)

É preciso haver um equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador (QVT), de modo que as constantes transformações nos meios de trabalho, além das mudanças econômicas e sociais, tragam o surgimento de novos valores, fazendo com que a vida pessoal, em família, o lazer e os momentos de descanso, sejam tão valorizados como o desenvolvimento da carreira profissional (KUGELMASS, 1996 apud FIGUEIREDO, 2008).

Com isso, o avanço nas condições de vida e da saúde, são temas de importância em crescimento exponencial, por afetarem direta e indiretamente a produtividade dos funcionários e todos os resultados obtidos por uma companhia (LIMONGI-FRANÇA; OLIVEIRA, 2005).

Desta forma, o objetivo das organizações juntamente com os profissionais, deve ser a produtividade saudável, de forma a conciliar bem-estar e eficiência. Para Ferreira (2012), alcançar um nível de produtividade saudável, é um grande desafio para as empresas, mas que se apresenta com cada vez mais urgência. A nova premissa organizacional da atualidade deve ser a conciliação da qualidade de vida dos trabalhadores com a eficiência e eficácia exigida pelas corporações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trecho do trabalho se compromete em realizar a averiguação dos dados em relação ao referencial teórico, desenhando a forma em que a pesquisa será realizada, e, ao mesmo tempo a relacionando com o problema de pesquisa apresentado na introdução “o efeito do presenteísmo na produtividade dos colaboradores nas empresas que adotaram a forma de trabalho híbrido”.

Em paralelo, os procedimentos de pesquisa e a sua metodologia devem ser compreendidas pelo objetivo geral, que busca analisar o impacto do presenteísmo nas empresas que adotaram o sistema de trabalho híbrido, e os objetivos específicos, que são: analisar as características da amostra, identificando a influência de variáveis para verificar o grau de impacto que o presenteísmo possui sobre os profissionais, verificar o nível do impacto do presenteísmo na produtividade de um colaborador no trabalho híbrido e indicar as ações que auxiliam na redução do presenteísmo no ambiente de trabalho (teletrabalho e presencial). Dessa forma, espera-se que possam ser aceitos como justificativas para construção do projeto por meios acadêmicos.

3.1 PESQUISA DESCRITIVA

Utilizando o método de pesquisa descritiva, se tem de estar ciente de que o objetivo buscado é descrever a pesquisa como um fenômeno, ou usar ela para se descrever características de determinado grupo, nesse caso as pessoas que trabalham de forma híbrida. Na utilização desse método de pesquisa, se faz necessário o uso de pesquisas de campo, levantamentos de dados, e fazer uso da própria observação do tema tratado.

De acordo com Gil (1999), a pesquisa descritiva possui diversos tipos. Ela pode estudar características de um grupo, de uma população, opiniões de determinadas pessoas sobre determinados assuntos, ou até mesmo, como no caso da pesquisa a seguir, analisar o funcionamento de instituições ou organizações de forma geral, nesse caso as empresas que adotaram o sistema híbrido. Esse tipo de pesquisa também se faz uso de pesquisas bibliográficas e as usa como levantamento de campo.

3.2 MÉTODO DE PESQUISA QUANTITATIVA

O trabalho em questão terá a metodologia quantitativa como suporte de pesquisa, o método quantitativo tem como base a coleta de dados numéricos utilizando medidas de grandeza que geram grupos de dados a serem analisados por técnicas matemáticas a partir da aplicação de métodos numéricos e analíticos (como porcentagem, estatística e probabilidade). (PEREIRA, 2018)

A estratégia de coleta de dados a ser empregada será não-probabilística, a saber que não haverá métodos matemáticos para seleção amostral ou indução por conveniência. As informações serão exclusivamente obtidas através do questionário, com perguntas pré-estabelecidas e respostas objetivas.

3.3 OBJETO DE ESTUDO E UNIDADE DE ESTUDO

Dessa maneira e conforme descrito acima, o projeto usará o método de pesquisa quantitativo, na qual, o objeto de estudo são as pessoas que trabalham em empresas que adotam o sistema híbrido e que são impactadas por fatores que podem gerar o presenteísmo, a fim de abordar os desafios encontrados para evitar esse fenômeno.

Entretanto, já a unidade de análise que em suma são os fatores organizacionais nas empresas e no sistema de trabalho híbrido que afetam os trabalhadores, logo se torna instrumento de estudo para comparar e compreender as descrições do objeto de estudo (PREVISA, 2016).

4 ANÁLISE DOS DADOS

O presenteísmo, um fenômeno bastante recorrente no ambiente de trabalho, mas ainda pouco estudado no Brasil (FERREIRA, 2010). Partindo disso e buscando alcançar o objetivo geral do trabalho, foi realizada a presente pesquisa, que propôs verificar e encontrar a relação entre presenteísmo e a produtividade dos colaboradores que trabalham em empresas que adotaram o sistema de trabalho híbrido.

Primeiramente analisou-se as características da população pesquisada que permitiu conhecer as características inerentes da amostra objetivando atender aos objetivos específicos definidos na introdução deste trabalho, relacionando-os com o referencial teórico. Tendo em vista que a pesquisa tratou de vínculo organizacional, um dos critérios utilizados foi que os participantes deveriam trabalhar em empresas que adotam o sistema híbrido dos setores público ou privado, dessa forma, não foi considerado questões salariais, horário de trabalho e nem o ramo das empresas.

A pesquisa foi realizada a partir do envio *link* que permitiu o acesso a uma página na *web*. O link foi compartilhado em grupos e em conversas privadas no aplicativo de conversas *WhatsApp*, tendo um alcance estimado de 495 pessoas, e um resultado de 156 pessoas que responderam o questionário, tendo um potencial de cerca de 31%, demonstrando uma dificuldade na captação das respostas.

Ao acessar a página da *web*, havia um texto explicando os objetivos do estudo e convidando trabalhadores enquadrados no critério, que definiu a participação de pessoas que trabalham em empresas que adotam o trabalho híbrido, a participarem respondendo o questionário disponibilizado em seguida, na mesma página.

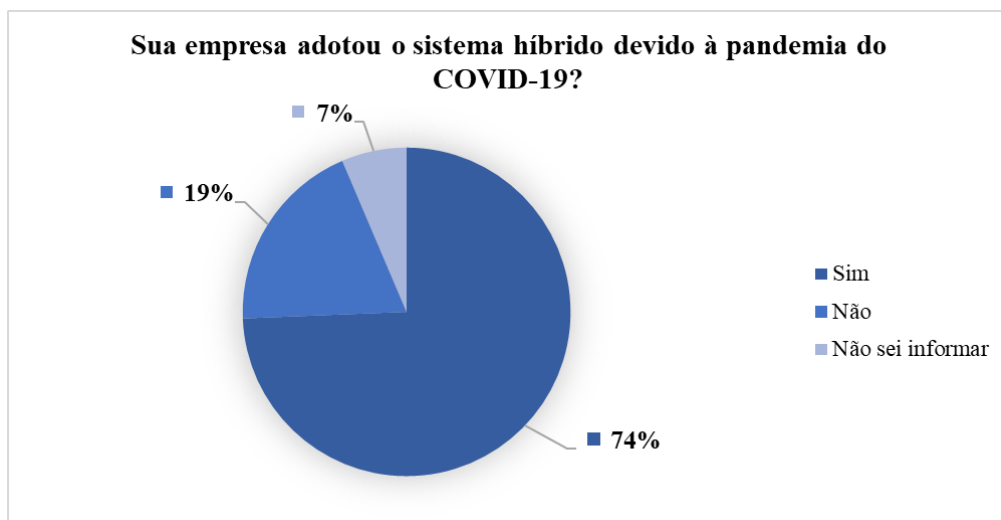
A pesquisa iniciou com duas questões de coleta de dados dos participantes (nome e e-mail), objetivando excluir respostas repetidas que interfeririam no estudo do resultado final da coleta das respostas. Foram aplicadas mais onze perguntas com alternativas e escalas diferentes, as quais o indivíduo poderia selecionar apenas uma opção de resposta, e uma questão final na qual o participante poderia selecionar mais de uma alternativa.

A amostra da pesquisa foi composta por 156 participantes no qual o resultado da questão descritiva relacionada ao gênero obteve o resultado: masculino (n= 55; 35,26%), feminino (n=100; 64,1%) e outros (n=1; 0,64%). Já a questão descritiva relacionada à faixa etária resultou em: menor de 18 anos (n=01; 0,64%), entre 18 e 30 anos (n=106; 67,95%), entre 31 e 40 anos (n=17; 10,90%), entre 41 e 50 anos (n=18; 11,54%) e acima de 50 anos (n=14; 8,97%).

4.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do gráfico presente na figura 1, nota-se que 74% das empresas adotaram o sistema híbrido devido à pandemia do COVID-19, condizendo com a teoria de Cardoso, Moitzl e Andirin (2017), que afirmaram que por conta do avanço do COVID-19 no mundo, e com o avanço tecnológico, muitas empresas passariam a incluir a prática do *Home Office*. Portanto, observa-se que apenas 19% das empresas já adotavam esse sistema de trabalho antes da pandemia.

Figura 1: Sua empresa adotou o sistema híbrido devido à pandemia do COVID-19?

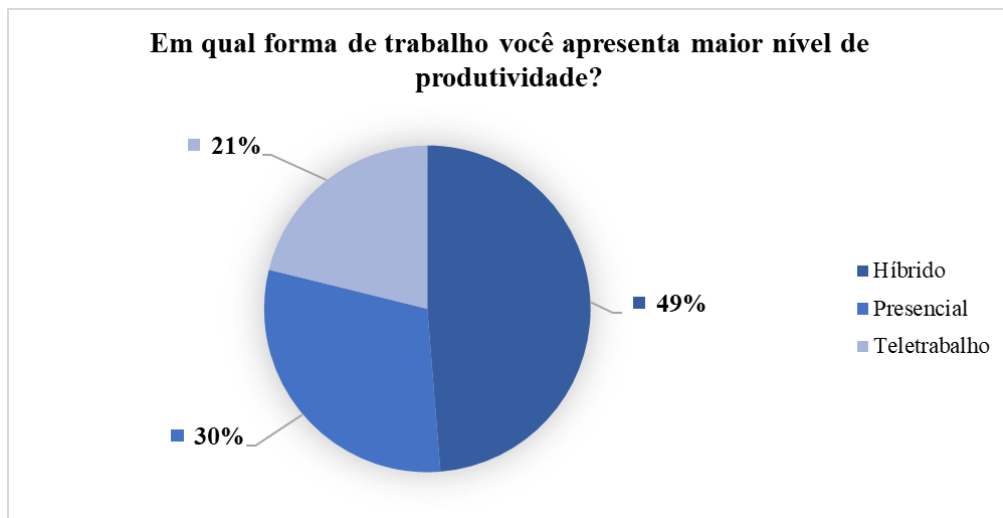


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

O gráfico apresentado na figura 2, analisou a percepção de produtividade que o colaborador tem em cada segmento do trabalho híbrido, ou seja, se é percebido o aumento do rendimento nos dias presenciais, nos dias de teletrabalho ou se consegue elevar essa condição intercalando as formas. O resultado de que 49% da amostra percebe o aumento da produtividade no formato híbrido, sendo compatível com a teoria de Rizzati (2001), que diz que com esse sistema há maior praticidade e como consequência o aumento da produtividade, devido à evolução das telecomunicações e da informática.

Já a tendência de 30% dos indivíduos que preferem o trabalho presencial, pode-se relacionar com a ideia de Boonen (2002), que analisou também a parte negativa do teletrabalho, levando em conta que esse tipo de trabalho pode gerar impactos às organizações, à vida social e à vida familiar dos teletrabalhadores.

Figura 2: Em qual forma de trabalho você apresenta maior nível de produtividade?



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Analisando os resultados do gráfico presente na figura 3, que analisa a percepção da amostra referente a dificuldade de manter o foco, observa-se que há uma tendência de apenas 13% de colaboradores que consideram que o regime híbrido afeta negativamente o foco. Há uma diferença de apenas 3% entre as formas de trabalho presencial e teletrabalho.

Entre os 45% (70 pessoas) dos colaboradores que percebem maior dificuldade em manter o foco no trabalho presencial e relacionando-os com os resultados da questão da elevação da produtividade apresentado na figura 2, observa-se que 53% percebe o aumento da produtividade na forma de trabalho híbrido e 40% na forma de teletrabalho.

E entre 42% (66 pessoas) dos colaboradores que percebem maior dificuldade em manter o foco no teletrabalho, 52% percebe o aumento da produtividade na forma de trabalho híbrido e 42% na forma de teletrabalho. Portanto, a forma de trabalho híbrida, no qual o colaborador também trabalha de forma remota, pode ser considerada a que mais contribui com o aumento da produtividade e facilita o colaborador a manter o foco, correspondendo com a teoria de Boonen (2002), que diz que dessa forma é possível que o profissional torne seu trabalho ainda mais eficiente, conseguindo reduzir o desgaste, o estresse físico e psicológico, além de poder flexibilizar seus horários, e com possibilidade de haver maior dedicação a outros papéis relacionados a lazer, esporte, etc.

Figura 3: Em qual regime de trabalho você sente mais dificuldade em manter o foco?

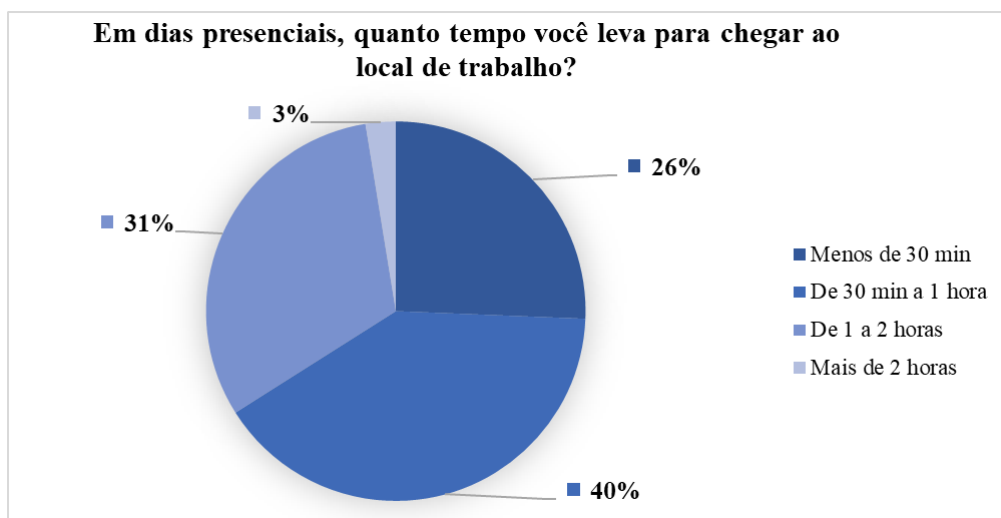


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Agora será analisado os dados referente ao trajeto (meio e tempo) do colaborador até a empresa nos dias presenciais, relacionando com o seu nível de cansaço e a forma de trabalho que lhe deixa mais cansado, com a finalidade de relacionar com o impacto do presenteísmo e ainda produtividade que foi analisada anteriormente.

A partir do gráfico apresentado na figura 4, evidenciou-se que 40% dos participantes levam cerca de 30 minutos a uma hora para chegar em seu local de trabalho em dias presenciais, e tem uma tendência de 31% de colaboradores que demoram cerca de 1 a 2 horas.

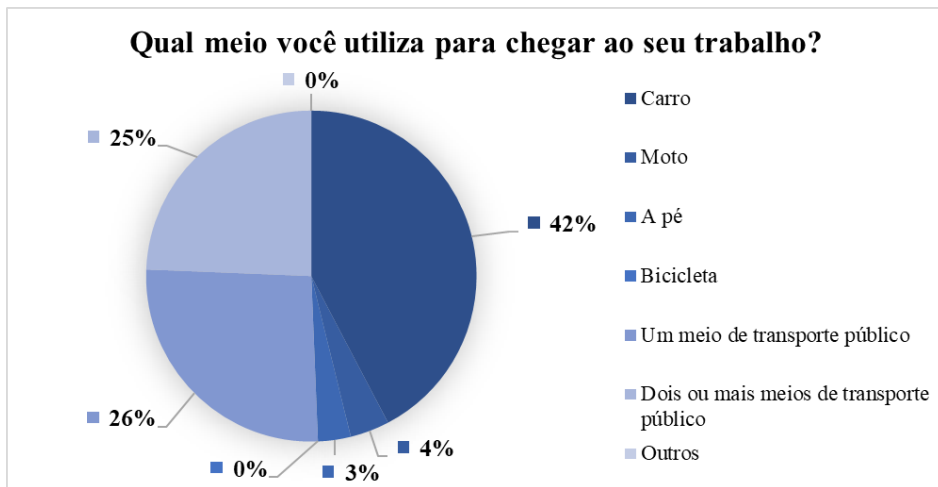
Figura 4: Em dias presenciais, quanto tempo você leva para chegar ao local de trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Já o resultado do questionamento sobre o meio utilizado para se locomover até a empresa em dias presenciais apresentado no gráfico presente na figura 5, apontou que 42% da amostra utiliza automóvel. Para analisar o tópico da utilização de transporte público, pode-se unir a opção “um meio de transporte público” (26%) com a alternativa “dois ou mais meios de transporte público” (25%), dessa forma tem-se a tendência de que 51% da amostra utiliza um ou mais meios de transporte público.

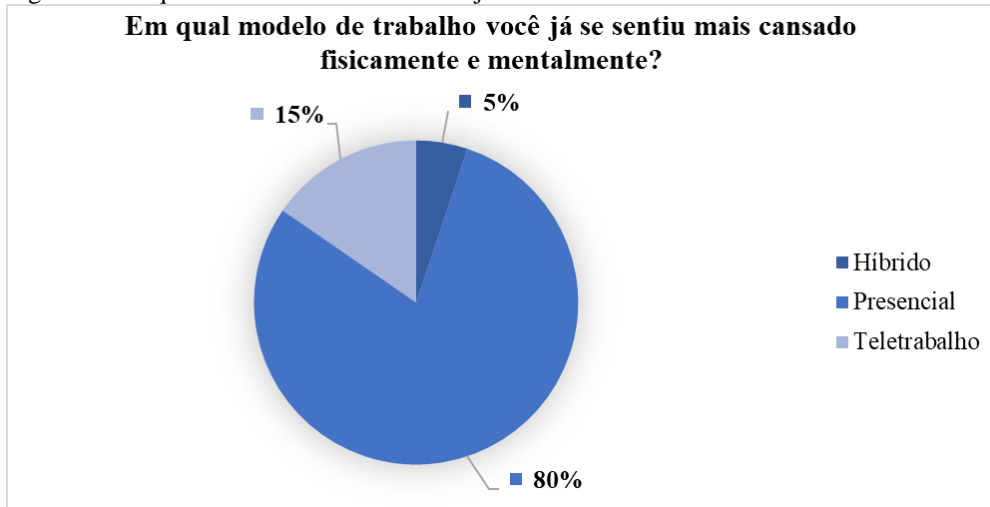
Figura 5: Qual meio você utiliza para chegar ao seu trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Ao analisar o gráfico presente na figura 6, observa-se que 80% da amostra afirmou que se sente mais cansado na forma de trabalho presencial, e há uma tendência de apenas 5% que considera o trabalho híbrido como mais cansativo.

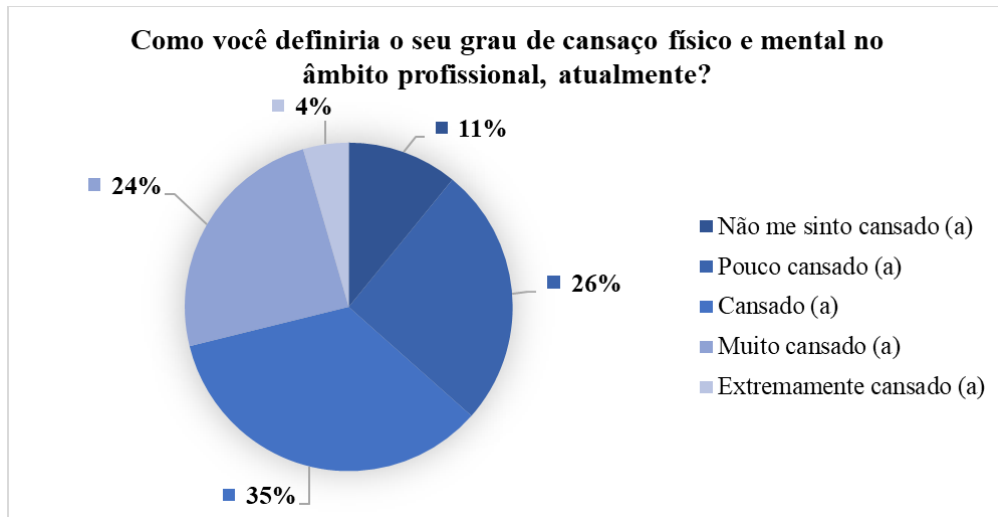
Figura 6: Em qual modelo de trabalho você já se sentiu mais cansado fisicamente e mentalmente?



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Em relação à percepção do grau de cansaço físico e mental no âmbito profissional, observa-se no gráfico presente na figura 7, que 35% dos colaboradores consideram o seu estado atual como cansado, 26% estão pouco cansados e 24% percebem que seu grau pode ser definido como muito cansado.

Figura 7: Como você definiria o seu grau de cansaço físico e mental no âmbito profissional, atualmente?



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Dessa forma, pode-se comparar as variáveis tempo de deslocamento até o trabalho (figura 4) e o meio de transporte utilizado (figura 5), e relacionar com o modelo de trabalho que os colaboradores se sentem mais cansados (figura 6) e o grau de cansaço físico e mental percebido (figura 7).

Analisando os 80% (125 colaboradores) que responderam que se sentem mais cansados no formato presencial de trabalho de acordo com a figura 6, 51,2% (64 colaboradores) utilizam um ou mais meios de transporte público, e entre esse grupo, 51,6% (33 colaboradores) demoram mais de 1 hora no percurso, e ainda 90,6% (58 colaboradores) afirmaram que sentem algum grau de cansaço físico e mental.

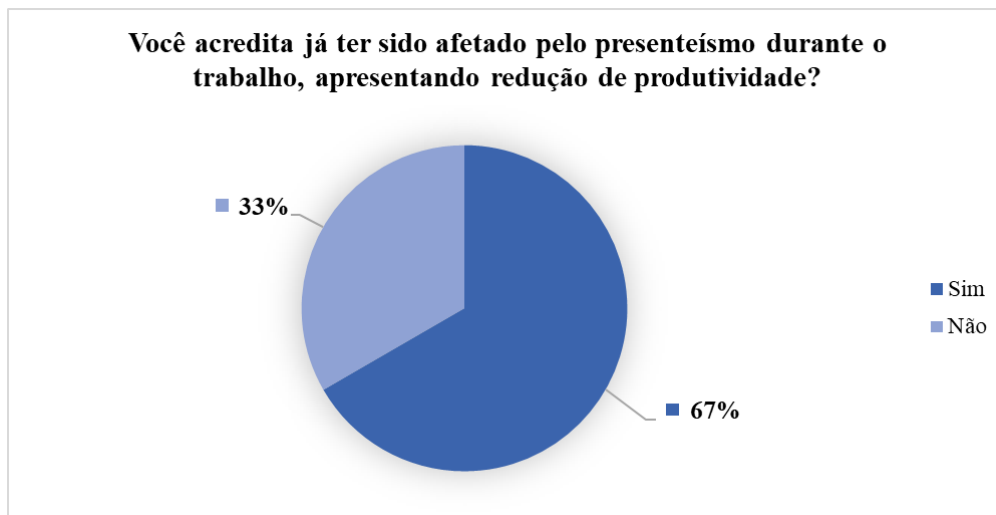
Ainda analisando esse grupo que definiu que se sentem mais cansados no formato presencial, os 80% (125 colaboradores) da amostra total, 45,6% (57 colaboradores) utilizam carro ou moto para ir ao trabalho e dentro desse grupo, 71,9% (41 colaboradores) afirmaram que sentem algum grau de cansaço físico e mental. Ou seja, coincide com a teoria de Kugelmass (1996) que diz que o teletrabalho está diretamente relacionado à redução do desgaste físico e psicológico do colaborador, pois há situações de estresse que podem ser causadas no trajeto (trânsito, chuva e outros fatores externos) e também se leva em conta o tempo de deslocamento,

que se torna livre para a realização de outra tarefa pessoal. Segundo o autor, considera-se também a redução dos recursos destinados ao transporte.

De acordo com Boonen (2002), ao realizar suas atividades em casa há a redução do desgaste, o estresse físico e psicológico, além de poder ter uma maior interação com a família, melhorando a dinâmica familiar, ter a flexibilização dos seus horários, e com possibilidade de haver maior dedicação a outros papéis relacionados a lazer, esporte, etc. O autor afirma também que os gastos com deslocamentos e refeições podem também ser drasticamente reduzidos.

Ao verificar o gráfico presente na figura 8, foi possível identificar o comportamento presenteísta em 67% dos colaboradores que responderam à pesquisa, que confirma a teoria de Ian Rothmann (2017), que afirma que no presenteísmo o indivíduo comparece ao trabalho quando não deveria, tendo como consequência a ausência na parte funcional, ou seja, redução na sua produtividade. Essa questão foi abordada também por Jonh W. Newstrom (2008), que diz que um colaborador afetado pelo presenteísmo, que frequenta o trabalho desconsiderando suas condições físicas e emocionais problemáticas, tem o seu desempenho nas suas tarefas diárias reduzido de forma considerável.

Figura 8: Você acredita já ter sido afetado pelo presenteísmo durante o trabalho, apresentando redução de produtividade?



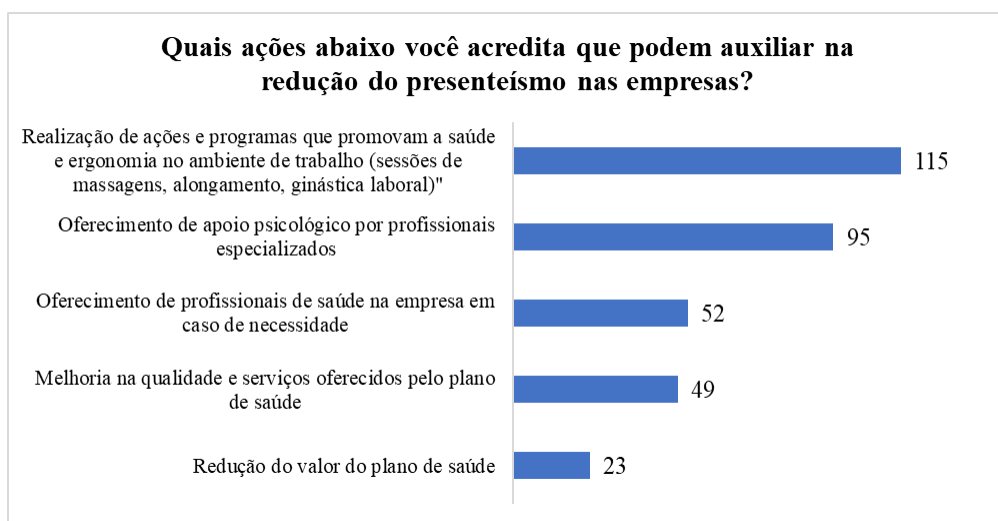
Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

O gráfico representado na figura 9 trata-se das ações que as empresas podem adotar, de acordo com o ponto de vista dos colaboradores que responderam a pesquisa. Cada colaborador poderia selecionar mais de uma opção da questão, e 115 colaboradores afirmaram que consideram a realização de ações e programas que promovam a saúde e ergonomia no ambiente de

trabalho (sessões de massagens, alongamento, ginástica laboral) importantes no processo de reduzir os impactos do fenômeno do presenteísmo. É importante destacar que 95 colaboradores também consideram importante a empresa oferecer apoio psicológico por profissionais especializados. Dessa forma, percebe-se a importância tanto da preocupação com a saúde física quanto a mental, coincidindo com a teoria de Rothmann (2017), que aponta a importância de a empresa oferecer especialistas para auxiliar tanto os colaboradores que apresentam problemas de saúde física ou psicológica, como os demais como forma de prevenção e redução de riscos.

Figueiredo (2008), que diz também que deve haver um equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador, e as transformações devem ocorrer no ambiente de trabalho. E de acordo com Oliveira (2005), deve-se preocupar com o avanço nas condições de vida e da saúde, pois afetam direta e indiretamente a produtividade dos funcionários e todos os resultados obtidos por uma empresa.

Figura 9: Quais ações abaixo você acredita que podem auxiliar na redução do presenteísmo nas empresas?



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

5 CONCLUSÃO

Com base nos estudos realizados sobre presenteísmo e produtividade na forma de trabalho híbrido no Brasil, foi possível identificar que o fenômeno pode afetar negativamente a produtividade dos colaboradores. Com isso, de acordo com a pesquisa teórica e prática realizada, os pesquisadores apresentam as seguintes soluções ao problema de pesquisa: realização de ações e programas que promovam a saúde e ergonomia no ambiente de trabalho (sessões de massagens, alongamento, ginástica laboral); e oferecimento de apoio psicológico por profissionais especializados dentro das companhias. A primeira opção foi a escolhida pela maioria dos participantes da pesquisa, onde 34% deles a votaram como a opção mais adequada para auxiliar na redução dos efeitos do presenteísmo nos colaboradores, enquanto que, em segundo lugar, 28% dos indivíduos optaram pela segunda proposta, ambas com o objetivo de possibilitar um aumento da produtividade dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Desta forma, o grupo atingiu o seu principal objetivo, de analisar os efeitos do presenteísmo em colaboradores que atuam no modelo de trabalho híbrido, através de uma pesquisa quantitativa. Esta foi realizada considerando uma amostra de pessoas atuantes neste formato de trabalho, com o propósito de estudar o impacto do presenteísmo na produtividade dos indivíduos, identificando ações que auxiliem na redução deste fenômeno no ambiente de trabalho.

Ao realizar a pesquisa, o grupo encontrou certas dificuldades na obtenção de respostas ao formulário, pois houve baixa adesão dos indivíduos estudados, o que gerou uma certa demora para atingir a quantidade adequada de respostas. Além disso, é preciso ressaltar que, antes de enviar a pesquisa, o grupo realizou uma filtragem prévia, considerando que todas as respostas deveriam ser de pessoas que já tivessem trabalhado e/ou trabalhassem atualmente no modelo híbrido, para que, de fato, pudessem contribuir ao estudo.

O recente estudo mostrou um grande aprendizado em questões comportamentais das pessoas que atuam no mercado de trabalho no regime híbrido, uma vez que diversos colaboradores sentem fortemente o impacto do presenteísmo, o que em muitos casos, gera uma redução na produtividade. Logo, o grupo adquiriu grande bagagem de conhecimento sobre os diferentes métodos e abordagens de trabalho e como isso interfere diretamente nas empresas e nas pessoas.

Portanto, ao levar em consideração que no modelo de trabalho híbrido há menor dificuldade de manter o foco, ao mesmo tempo em que concentra o maior nível de produtividade dos colaboradores, é possível afirmar que há menor presença do presenteísmo. Todavia, o fenômeno ainda pode estar presente nessa forma de trabalho, mesmo que em menor quantidade,

principalmente devido à dificuldade de monitoramento e gestão do desempenho, ressaltando a importância de políticas claras de comunicação, gerenciamento de tarefas e estabelecimento de metas, que podem minimizar os efeitos negativos deste fenômeno.

Este trabalho teve por objetivo apresentar opções que auxiliem a solucionar o problema do presentismo presente nas empresas, e reduzir seus impactos na produtividade dos colaboradores, não se pretendendo de forma alguma esgotar o assunto. Apesar de ser um tema ainda relativamente recente, e justamente por isso, ainda há muito a ser estudado, podendo os interessados pelo assunto, expandir as análises apresentadas, buscando novos meios de se adaptar às formas de trabalho atuais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Elisabete et al. **Flexibilização das relações de trabalho: A flexibilização e a inovação da implementação do trabalho remoto no Brasil**. Revista Eletrônica FACP, n. 9, 2016.

ANDIRIN, Cisil; MOITAL, Miguel; CARDOSO, Carla. Pinto. **Falhas no serviço como crises organizacionais no turismo de negócios: origens e estratégias operacionais percebidas pelos profissionais de eventos**. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 480-502, set./dez., 2017. DOI: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v11i3.1342>.

BARREIRINHAS, A. L.; CARVALHO, R. M. V. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. E-Gov. 2011. Acesso em: 27 Set de 2022.

BELAN, Tayná Oliveira; Cristiano Guilherme Alves de OLIVEIRA, Sérgio Henrique de Mattos MACHADO, Patrícia de Souza BRANDÃO & João Romário Gomes da SILVA - Acta Biomedica Brasiliensia / Volume 8/ nº 2/ Dezembro de 2017. www.actabiomedica.com.br pg 71 **PREVALÊNCIA DO USO DE ANFETAMINAS POR CAMINHONEIROS** | BELAN | Acta Biomedica Brasiliensia. Acesso em: 28 Set. 2022.

BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, Belo Horizonte, v. 2. Acesso em: 27 Set de 2022.

Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 10, p. 76558-56572, 2020. Acesso em: 27 Set de 2022.

CAMARGO, M. L. **Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador**. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 125-146, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 24 Set de 2022.

CONEJERO, Marco A.; OLIVEIRA, Murilo A.; ABDALLA, Márcio M. Administração - **Conceitos, Teoria e Prática aplicados à Realidade Brasileira**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771172. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771172/>. Acesso em: 27 set. 2022.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. Acesso em: 24 set. 2022.

COVID-19: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, n. Edição E, p. Acesso em: 24 set. 2022.

DE ARONSSON G, LEONARDO; GUSTAFSSON K. SICKNESS. **Presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research.** *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2005; 47:958–966. Acesso em: 28 de Set. 2022.

DE SOUSA, Rogério Luciano; CAPPELLOZZA, Alexandre. **Os Efeitos dos Estilos de do home-office: desafios para a regulação emocional. Central de Conteúdo Covid-19. Empresas e funcionários.** Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018. Acesso em: 23 de Set. 2022.

FERNANDES, Iara Silveira. A PROCRASTINAÇÃO EM DIFERENTES DESENHOS DO TRABALHO: REMOTO E PRESENCIAL. Acesso em: 28 de Set. 2022.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** 2. Ed. Brasília: Paralelo 15, 2012. Acesso em: 28 de Set. 2022.

FIGUEIREDO, S. P. E. **A importância do teletrabalho nas organizações.** Florianópolis, 2008. Acesso em: 28 de Set. 2022.

FUSCO, P. A. J; LIMA, U. F.; RIÇA, R. A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13, 2003, Ouro Preto, MG. Anais eletrônicos... Rio de Janeiro: ABEPRO, 2003. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2003_tr0113_0760.pdf. Acesso em: 12 de Out. 2022.

GOMIDE JUNIOR, S.; GUIMARÃES, L. C.; DAMÁSIO, L. F. Q. Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. In: SEMINÁRIO DE PESQUISA DO GRUPO INTERINSTITUCIONAL DE PESQUISA EM BEM-ESTAR E SUORTE SOCIAL E TRABALHO, 2, Uberlândia, 2004. Acesso em: 02 de Out. 2022.

GONÇALVES CALDEIRA BRANT LOSEKANN , R.; CARDOSO MOURÃO, H. **DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE**. Caderno de Administração , v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Acesso em: 12 de Out. 2022.

GRATIVOL, K. (2008) **Jornada sem fim. Criativa**, Rio De Janeiro. Disponível em: goo.gl/6h6u6N. Acesso em: 02 de Out. 2022.

GUEDERT, L. G.; DOMINGUES, C. M. E. **Teletrabalho em empresas desenvolvedoras de software: Um estudo Multicaso**. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 3, 2006. Anais eletrônicos... [S. l.]: CONVIBRA, 2006. Disponível em: http://www.convibra.com.br/2006/artigos/76_pdf.pdf. Acesso em: 02 de Out. 2022.

HEMP, P. (2004). **Presenteism: at work, but out of it**. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58. Acesso em: 23 de Set. 2022.

JOHNS, G. (2010). **Presenteeism in the workplace: a review and research agenda**. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (4), 519-542. Acesso em: 23 de Set. 2022.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996. Acesso em: 23 de Set. 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho**. *RAE-eletrônica*, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005. Acesso em: 25 de Set. 2022.

LIPPE, T.; LIPPÉNYI, Z. **Co-workers working from home and individual and team performance**. *New Technology, Work & Employment*, [s. l.], v. 35, n. 1, p. 60–79, 2020. DOI 10.1111/ntwe.12153. Disponível em: <http://search.ebscohost.com.sbxproxy.fgv.br/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=142038135&lang=pt-br&site=ehost-live&scope=site>. Acesso em: 03 Nov. 2022.

MACHADO, JOÃO CARLOS SOUZA. **RECUPERANDO A MOBILIDADE URBANA PÓS PANDEMIA COM TRANSPORTE PÚBLICO SUSTENTÁVEL** Departamento de Pós-Graduação em Engenharia de Transportes e Gestão Territorial Universidade Federal de Santa Catarina 2021 1_84_AC.pdf (anpet.org.br). Acesso em: 12 Out. 2022.

MADSEN, S. **The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review**. SelectedWorks, 2003. Acesso em: 23 Set. 2022.

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. São Paulo: Agência Brasil (2020b). Acesso em: 02 de out. 2022.

NAKROŠIENĖ, A.; BUČIŪNIENĖ, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. **Working from home: characteristics and outcomes of telework**. International Journal of Manpower, [s. l.], v. 40, n. 1, p. 87–101, 2019. DOI 10.1108/IJM-07-2017-0172. Disponível em: <http://search.ebscohost.com.sbproxy.fgv.br/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=135421942&lang=pt-br&site=ehost-live&scope=site>. Acesso em: 02 nov. 2022.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; DE LUIS CARNICER, M. P. **The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking**. Personnel Review, [s. l.], v. 32, n. 6, p. 733–755, 2003. DOI 10.1108/00483480310498693. Disponível em: <http://search.ebscohost.com.sbproxy.fgv.br/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=11742242&lang=pt-br&site=ehost-live&scope=site>. Acesso em: 02 Out. 2022.

RAYCIK, L. (2012). **Percepções de gestores e geridos sobre o presenteísmo de trabalhadores**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Acesso em: 12 Out. 2022.

RELATÓRIO ANUAL Natura 2019 pg. 50. [relatorio_anual_natura_2019.pdf](#). Acesso em: 15 Out. 2022.

RIBEIRO, H. A. (2011). **O presentismo e a motivação na Administração Pública**. Dissertação de Mestrado, ISCE Business School, Instituto Nacional de Lisboa. Acesso em: 15 Out. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. USP. São Paulo, São Paulo, Brasil, 2011. Acesso em: 12 Out. 2022.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Elsevier Brasil, 2017. Acesso em 13 Out, 2022

SARTOR, V. V. B.; RIZZATTI, G. **O home office e a criatividade**. Revista de Ciências da Administração, v. 3, n. 5, p. 57, 2001. Acesso em: 12 Out. 2022.

SAVIC, D. (2020). **Covid 19 and work from home: Digital transformation of the workforce**. The Grey Journal, 16(2), 101-104. Acesso em: 02 Out. 2022.

SOUZA, Ivan. **Home office ou presencial: saiba qual forma aplicar na sua agência em 2022**. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/home-office-ou-presencial/>. Acesso em: 12 de Out. 2022

TOLEDO, Adriana Teixeira. **TRABALHO REMOTO NO SERVIÇO PÚBLICO: O NOVO NORMAL?**. Boletim Economia Empírica, v. 1, n. 3, 2020. Acesso em: 22 Out. 2022.

UMANN, Juliane; GUIDO, Laura de Azevedo; GRAZZIANO, Eliane da Silva. **Presenteísmo em enfermeiros hospitalares**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 20, n. 1, p. 159-166, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000100021>. Acesso em: 23 Out. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A - MATRIZ DE AMARRAÇÃO

AMARRAÇÃO TEÓRICA – PESQUISA QUANTITATIVA				
Objetivos de pesquisa	Modelo teórico	Questões	Escala de avaliação	
Analisar as características da amostra, identificando a influência de variáveis para verificar o grau de impacto que o presenteísmo possui sobre os profissionais entrevistados. As variáveis avaliadas serão: idade, gênero, distância média até o trabalho, qual o meio de transporte utilizado, se já trabalhou com estado de saúde física e mental debilitado e qual o estado percebido de saúde física e mental atual;	Não importa qual a organização, todas estão propícias a sofrer com a possibilidade de crise e com o avanço do vírus COVID-19, uma das estratégias	Sua empresa adotou o sistema híbrido devido à pandemia do COVID-19?	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não • Não sei dizer 	
	O teletrabalho apresenta maior praticidade e minimização de custos (tanto às empresas, como aos	Em qual forma de trabalho você apresenta maior nível de produtividade?	<ul style="list-style-type: none"> • Híbrido • Presencial • Teletrabalho 	
	Para Boonen (2002), ao realizar suas atividades em casa, é possível que o profissional torne seu trabalho ainda	Em qual regime de trabalho você sente mais dificuldade em manter o foco?	<ul style="list-style-type: none"> • Híbrido • Presencial • Teletrabalho 	
	Segundo Kugelmass (1996), o teletrabalho pode ser muito benéfico, principalmente com relação à redução de desgaste físico e psicológico, por conta do deslocamento entre o domicílio e o local físico de trabalho, a libertação de parte de seu tempo e também a flexibilidade de horários, além da redução dos recursos destinados ao transporte.	Em dias presenciais, quanto tempo você leva para chegar ao local de trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 30 min • De 30 min a 1 hora • De 1 a 2 horas • Mais de 2 horas 	
			Qual meio você utiliza para chegar ao seu trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> • Carro • Moto • A pé • Bicicleta • Um meio de transporte público • Dois ou mais meios de transporte público • Outros
	Para Boonen (2002), ao realizar suas atividades em casa, é possível que o profissional torne seu trabalho ainda mais eficiente, conseguindo reduzir o desgaste, o estresse físico e psicológico, ter uma maior interação com a família, melhorando a dinâmica familiar, além de poder flexibilizar seus horários, e com	Em qual modelo de trabalho você já se sentiu mais cansado fisicamente e mentalmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Híbrido • Presencial • Teletrabalho 	
			Como você definiria o seu grau de cansaço físico e mental no âmbito profissional, atualmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Não me sinto cansado (a) • Pouco cansado (a) • Cansado (a) • Muito cansado (a) • Extremamente cansado (a)
	Verificar o nível do impacto do presenteísmo na produtividade de um colaborador no trabalho híbrido.	Jonh W. Newstrom (2008), presenteísmo pode ser definido como a ação de um funcionário permanecer frequentando o trabalho desconsiderando suas	Você acredita já ter sido afetado pelo presenteísmo durante o trabalho, apresentando redução de produtividade?	<ul style="list-style-type: none"> • Sim
		Ian Rothmann (2017) diz que no presenteísmo o indivíduo comparece ao trabalho quando não deveria, tendo		<ul style="list-style-type: none"> • Não
Indicar as ações que auxiliam na redução do presenteísmo no ambiente de trabalho (teletrabalho e presencial).	Rothmann (2017) aponta a importância de especialistas para auxiliar tanto os colaboradores que apresentam problemas de saúde física ou psicológica, como os demais como forma de prevenção e redução de riscos. Recomenda também a adoção do	Quais ações abaixo você acredita que podem auxiliar na redução do presenteísmo nas empresas?	<ul style="list-style-type: none"> • Realização de ações e programas que promovam a saúde e ergonomia no ambiente de trabalho (sessões de massagens, alongamento, ginástica laboral) 	
	É preciso haver um equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador (QVT), de modo que as constantes transformações nos meios de trabalho, além das mudanças econômicas e sociais, tragam o surgimento de novos valores, fazendo com que a vida pessoal, em família, o lazer e os momentos de descanso, sejam tão valorizados como o desenvolvimento		<ul style="list-style-type: none"> • Oferecimento de apoio psicológico por profissionais especializados 	
	Com isso, o avanço nas condições de vida e da saúde, são temas de importância em crescimento exponencial, por afetarem direta e		<ul style="list-style-type: none"> • Oferecimento de profissionais de saúde na empresa em caso de necessidade • Melhoria na qualidade e serviços oferecidos pelo plano de saúde 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Redução do valor do plano de saúde 	

APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE PESQUISA

22/05/2023, 21:46

Questionário TCC - Presenteísmo e o trabalho híbrido

Questionário TCC - Presenteísmo e o trabalho híbrido

O presenteísmo se refere ao fato do indivíduo estar presente fisicamente no local de trabalho, enquanto que mentalmente, ele está ausente, apresentando redução de produtividade e comprometimento. O fenômeno pode estar ligado à condições de saúde, fatores pessoais e ao próprio contexto organizacional, como demandas e controle de trabalho, apoio social recebido pelo colaborador no ambiente empresarial, entre outros, que tornam o funcionário debilitado física e/ou psicologicamente, gerando diminuição de entregas.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não informar

3. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Menor de 18 anos
- Entre 18 e 30 anos
- Entre 31 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- Acima de 50 anos

22/05/2023, 21:46

Questionário TCC - Presenteísmo e o trabalho híbrido

4. Em dias presenciais, quanto tempo você leva para chegar ao local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 30 min
- De 30 min a 1 hora
- De 1 a 2 horas
- Mais de 2 horas

5. Qual meio você utiliza para chegar ao seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Carro
- Moto
- A pé
- Bicicleta
- Um meio de transporte público
- Dois ou mais meios de transporte público
- Outros

6. Sua empresa adotou o sistema híbrido devido à pandemia do COVID-19? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sei informar

22/05/2023, 21:46

Questionário TCC - Presenteísmo e o trabalho híbrido

7. Em qual modelo de trabalho você já se sentiu mais cansado fisicamente e mentalmente?

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Presencial
 Teletrabalho

8. Como você definiria o seu grau de cansaço físico e mental no âmbito profissional, atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

- Não me sinto cansado (a)
 Pouco cansado (a)
 Cansado (a)
 Muito cansado (a)
 Extremamente cansado (a)

9. Em qual regime de trabalho você sente mais dificuldade em manter o foco? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Presencial
 Teletrabalho

10. Em qual forma de trabalho você apresenta maior nível de produtividade? *

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido
 Presencial
 Teletrabalho

22/05/2023, 21:46

Questionário TCC - Presenteísmo e o trabalho híbrido

11. Acredita que passa mais tempo trabalhando quando está no modelo teletrabalho do que de forma presencial? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

12. Você acredita já ter sido afetado pelo presenteísmo durante o trabalho, apresentando redução de produtividade? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

13. Quais ações abaixo você acredita que podem auxiliar na redução do presenteísmo nas empresas? *

Marque todas que se aplicam.

- Redução do valor do plano de saúde
 Melhoria na qualidade e nos serviços oferecidos pelo plano de saúde
 Oferecimento de profissionais de saúde na empresa em caso de necessidade
 Oferecimento de apoio psicológico por profissionais especializados
 Realização de ações e programas que promovam a saúde e ergonomia no ambiente de trabalho (sessões de massagens, alongamento, ginástica laboral)"

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

