

## XIII SEMPAD

### Seminário de Pesquisa em Administração UNIFACS

#### Desenvolvimento e Validação do *Presenteeism Risk Index* (PRI): Uma Ferramenta para Mensurar o Presenteísmo em Múltiplas Modalidades de Trabalho no Contexto pós-pandemia

Jefferson de Araújo Petilo

Hélder Uzêda Castro

Manoel Joaquim Fernandes de Barros

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presenteísmo, a presença do trabalhador com produtividade comprometida (Johns, 2010), representa um custo oculto que pode superar os de absenteísmo (Goetzel *et al.*, 2004).

No cenário pós-pandemia, com o trabalho híbrido e remoto, o fenômeno evoluiu, mas as ferramentas de mensuração permaneceram estagnadas. A literatura aponta a inadequação de instrumentos como o *World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire* (WHO-HPQ) e a *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6) quando usados isoladamente. O primeiro mede a perda de produtividade (Kessler *et al.*, 2003), mas não o esforço; o segundo foca na dificuldade percebida (Koopman *et al.*, 2002), mas não quantifica a perda.

O WHO-HPQ mede "o quê" (a perda de produtividade) enquanto o SPS-6 mede "como" (a dificuldade para manter desempenho), mas nenhum dos dois integra essas dimensões de forma sinérgica. A aplicação isolada oferece uma visão incompleta do fenômeno prejudicando a identificação precisa de casos críticos de presenteísmo.

Emerge, assim, uma lacuna metodológica: a ausência de um índice que integre essas perspectivas para uma mensuração robusta do presenteísmo moderno. Este estudo propõe o desenvolvimento e validação conceitual do *Presenteeism Risk Index* (PRI), uma abordagem integrada inspirada em modelos de gestão de risco reconhecidos mundialmente.

A multiplicação dos eixos é fundamental, pois amplifica exponencialmente a criticidade quando custo e risco são simultaneamente elevados, gerando um indicador não linear que prioriza casos de máxima urgência organizacional.



## 2 APORTE TEÓRICO

O arcabouço teórico do PRI parte de uma análise evolutiva do conceito de presenteísmo para justificar a necessidade de uma abordagem integrada.

O debate sobre a mensuração do presenteísmo foi inaugurado no início dos anos 2000, com os trabalhos seminais de Koopman *et al.* (2002), que introduziram a escala SPS-6, e Kessler *et al.* (2003), que, com o WHO-HPQ, demonstraram os custos indiretos do fenômeno. A consolidação conceitual veio com Johns (2010), que o caracterizou como um fenômeno organizacional complexo, e com a meta-análise de Miraglia e Johns (2016), que estabeleceu o presenteísmo como um preditor de futuros episódios de absenteísmo.

No Brasil, a apropriação do debate iniciou-se com Paschoalin *et al.* (2013), que realizaram a adaptação transcultural do SPS-6 com trabalhadores de enfermagem no Rio de Janeiro.

Seguiram-se estudos que consolidaram a saúde mental como dimensão fundamental, como o de Fonseca *et al.* (2020), que investigaram o fenômeno na indústria baiana, identificando estresse e má qualidade do sono como preditores-chave.

A pandemia da COVID-19, no entanto, expôs as limitações das ferramentas tradicionais, evidenciando a necessidade de revisar o SPS-6 para o trabalho híbrido (Rahman *et al.*, 2023) e a emergência do "presenteísmo digital" - caracterizado pela pressão por conectividade constante e cultura "always-on" que elimina fronteiras entre vida pessoal e profissional. Os instrumentos tradicionais não conseguem mensurar adequadamente este fenômeno, pois foram desenvolvidos para ambientes presenciais, consolidando assim o hiato metodológico central.

## 3 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

Esta pesquisa, de caráter explicativo e propositivo, adota um delineamento de desenvolvimento metodológico para criar e validar o PRI, um novo instrumento para a mensuração do presenteísmo.

A arquitetura do PRI integra os instrumentos WHO-HPQ e SPS-6 em um indicador de risco bidimensional. O Eixo X (Custo) combina a perda de desempenho (WHO-HPQ) e a dificuldade (SPS-6) em uma métrica ponderada (70/30) que prioriza o impacto financeiro. O Eixo Y (Risco de Saúde) utiliza o escore do SPS-6, ajustado pelo Fator de Contexto Organizacional (FCO), um multiplicador que contextualiza o risco individual considerando a influência do ambiente.



O PRI *Score* resulta da multiplicação dos eixos (Custo × Risco) e é plotado em uma matriz 5x5, onde a multiplicação amplifica a criticidade da interação. A metodologia também permite a monetização do presenteísmo, calibrada pelo Fator de Impacto Ocupacional (FIO), que ajusta o custo pela criticidade do cargo.

A validação empírica será conduzida via estudo piloto em organizações brasileiras, com coleta de dados por questionário *online*, seguindo rigorosos princípios éticos, com aprovação de Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

#### 4 DISCUSSÃO POTENCIAL E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contribuição esperada é demonstrar a robustez gerencial do PRI. A hipótese central é que a multiplicação dos eixos de Custo e Risco gera um indicador não linear que amplifica a criticidade de casos em que ambos são altos. O PRI supera as abordagens unifatoriais ao transformar dados subjetivos em uma ferramenta estratégica, que traduz problemas de saúde em uma linguagem de risco e custo ajustado pelo FIO. As próximas etapas focarão na validação empírica do modelo.

#### REFERÊNCIAS

- FONSECA, T. de C. *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, e29, 2020.
- GOETZEL, R. Z. *et al.* Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 46, n. 4, p. 398-412, 2004.
- JOHNS, G. *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda.* *Journal of Organizational Behavior*, v. 31, n. 4, p. 519-542, 2010.
- KESSLER, R. C. *et al.* The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (WHO-HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 45, n. 2, p. 156-174, 2003.
- KOOPMAN, C. *et al.* Stanford Presenteeism Scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 44, n. 1, p. 14-20, 2002.
- MIRAGLIA, M.; JOHNS, G. *To be or not to be: a meta-analysis of the causes and consequences of presenteeism.* *Journal of Applied Psychology*, v. 101, n. 3, p. 455-467, 2016.



PASCHOALIN, H. C. *et al.* Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do *Stanford Presenteeism Scale* para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 21, n. 1, p. 388-395, 2013.

RAHMAN, H. *et al.* Re-visiting the six-item Stanford presenteeism scale (SPS-6) and its psychometric properties. *Frontiers in Psychology*, v. 14, p. 1251357, 2023.

