

O presentismo no local de trabalho é um fenómeno identificado no final dos anos 90, e descreve o comportamento daquele que se encontra fisicamente no seu local do trabalho, mas que não está a produzir de acordo com os níveis ou padrões expectáveis, ou nem está a produzir de todo.

Assim, presentismo parece ser definido como o oposto do absentismo, dado que o último descreve as ausências ao trabalho. Todavia, ver o presentismo como o contrário do absentismo é incorreto. O inverso de faltar ao trabalho é comparecer ao mesmo, o que implicaria que todo o trabalhador não ausente seja um presentista, o que não é verdade. Um presentista é alguém que se apresenta ao trabalho, mas que produz abaixo do requerido pela organização. Ou seja, trata-se de um trabalhador que está no trabalho, mas não está a trabalhar, ou está a trabalhar abaixo da sua capacidade.

Poderão nomear-se três tipos de presentismo. O primeiro, representado pela pesquisa nos EUA e Canadá, designa aqueles indivíduos que vão trabalhar, não obstante não se encontrarem nas melhores condições físicas ou mentais. Alguém que sofre uma dor de dentes vai trabalhar, tentando cumprir as diversas tarefas e atividades programadas, apesar do incómodo ou sofrimento sentido. Um indivíduo na fase final de luto por um familiar próximo retoma o seu trabalho, ainda que esteja longe do estado anímico e energético que lhe permite uma dedicação plena aos seus objetivos laborais. Por fim, uma pessoa com uma forte depressão endógena apresenta-se na empresa, sabendo que será mais um dia de calvário e de baixa produtividade.

A palavra produtividade é um dos elementos que permite distinguir o presentista do absentista. É que enquanto o trabalhador que falta ao trabalho regista uma produtividade zero, o cálculo líquido do rendimento do presentista é muito difícil fazer. Sabe-se apenas que a empresa paga 100% ao trabalhador, dele recebendo uma percentagem menor, que nos casos de depressão profunda pode chegar aos 30% de diminuição de rendimento (Marcus, 2001). Ora, sendo este um fenómeno amplamente disseminado pelas organizações, não admira que os impactos macroeconómicos sejam expressivos. A *Mental Health Foundation*, uma associação sem fins lucrativos dedicada à saúde mental no Reino Unido, estima que 1 em cada 7 pessoas tem algum tipo de problema mental em ambiente de trabalho, o que resulta num custo anual de 8 biliões de libras às empresas e organizações do país. Não estão aqui contabilizados os custos associados ao presentismo derivado de problemas de saúde física, nem aos outros dois tipos de presentismo. Apesar de se conotar o presentismo com

quebras de produtividade, existe uma faceta positiva que, por falta de espaço, não pode ser expandida neste texto.

O segundo tipo, sobretudo estudado na Europa e no Reino Unido, aborda os ambientes e condições de trabalho, e os seus efeitos sobre o presentismo. É inegável que muitas empresas exercem uma tremenda pressão sobre os seus trabalhadores, no sentido de os estimular a trabalhar mais horas do que o previsto. Esta pressão é praticada através de vários mecanismos mais ou menos tácitos, e que incluem, por exemplo, as chefias, as equipas de trabalho, as culturas organizacionais, e os sistemas de incentivos e remunerações. As pessoas são levadas a manter-se nos seus locais de trabalho muito para além do horário normal, por insegurança, porque é a cultura da empresa, ou por outras razões similares, não significando, todavia, que estejam a produzir ao ritmo almejado pela organização.

O último género de presentismo distingue-se do anterior pelas suas raízes, e é provavelmente o menos conhecido e menos investigado dos três tipos. Trata-se do presentismo com origem na própria pessoa, que comparece ao trabalho mais para influenciar impressões e perceções, ou para cumprir regras e corresponder a expectativas, do que para cumprir objetivos e produzir resultados. As razões são múltiplas e frequentemente interrelacionadas: ausência de uma vida pessoal significativa, desmotivação e desvinculação, ou mente ocupada com outros afazeres ou problemas. A cultura nacional de um país pode ser um elemento estimulador deste tipo de presentismo, com algumas culturas a enfatizar uma separação rigorosa entre as dimensões pessoais e do trabalho, enquanto outras transmitem a ideia de que é aceitável tratar de questões pessoais durante o trabalho.

Entre março e junho de 2020, muitos países viram-se forçados a adotar o trabalho à distância devido aos confinamentos impostos em resultado da pandemia da COVID-19. Com o teletrabalho, as noções atrás expostas sobre o presentismo apresentam-se sob um novo prisma, sendo abundante a matéria para reflexão sobre o fenómeno em ambientes laborais virtuais.

Entre os tópicos a merecer mais atenção no futuro, realça-se aqui a retoma física do trabalho, averbada durante o mês de junho em vários países europeus, e as suas relações com o presentismo. Ainda é cedo para concluir se o trabalho à distância se tornará ou não o modo privilegiado de laboração em muitas indústrias ou organizações ou profissões, mas

parece ser já certo que o regresso físico às instalações das empresas se deve em alguns casos não apenas a razões operacionais relacionadas com o negócio, mas também a um ou mais dos tipos de presentismo atrás definidos. Atente-se ao exemplo seguinte: ao autor deste texto foi reportado o caso de uma universidade cujo reitor determinou o regresso às instalações de todos os professores e funcionários, mas não dos alunos. Ou seja, as aulas continuaram a ser virtuais, com os alunos em casa, mas com o corpo docente e não docente a trabalhar nas instalações da universidade. A situação passou-se em finais de maio, e o regresso foi justificado (e confirmado) com a necessidade de mostrar a normalidade da situação. O facto deste exemplo se ter dado fora de Portugal, num país cujo número de novas infeções diárias superava no final do mês as 8 mil pessoas, atesta a força do fenómeno do presentismo, aqui motivado por razões mais ou menos políticas.

O confinamento obrigatório obrigou milhões de empresas por todo o mundo a adotar o teletrabalho. Outras viram-se obrigadas a manter o trabalho presencial, em virtude do tipo de atividade ou das operações envolvidas. E outras ainda combinaram teletrabalho com trabalho presencial. Já muito se disse e escreveu sobre o regresso a uma nova normalidade, que deverá ocorrer ao longo dos próximos 2 anos. O que significa “nova” ainda está por perceber, mas entretanto as empresas têm uma excelente oportunidade para refletir sobre o controlo e gestão do presentismo, agora que podem comparar custos e benefícios de ter uma força laboral a funcionar a partir de casa, versus no local de trabalho.

Referência

Marcus, C.A. (2001). ‘Presenteeism’: A clear vision of a growing problem. *Compensation & Benefits Management*, Winter, 56-58.