

DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n4p1>

DESAFIOS DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA CONTEMPORÂNEA: PRESENTEÍSMO E SEUS IMPACTOS NO DESENVOLVIMENTO DISCENTE

**CHALLENGES OF CONTEMPORARY UNIVERSITY MANAGEMENT:
PRESENTEEISM AND ITS IMPACTS ON STUDENT DEVELOPMENT**

Marina Costa Cândido de Paulo, Graduada

Centro Universitário UMA

marinaccpaulo@gmail.com

Danilo de Melo Costa, Doutor

Centro Universitário UNA

danilo.costa@prof.una.br

Rodrigo Mascarenhas Morato de Andrade, Mestre

Centro Universitário UNA

rodrigo.mascarenhas@prof.una.br

Recebido em 24/novembro/2017

Aprovado em 06/setembro/2018

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

Presenteísmo é um conceito utilizado para representar o fato de um indivíduo estar presente fisicamente no seu ambiente de atuação, mas, devido a problemas intrínsecos, a sua concentração não estar voltada para a atividade exercida. Considerando que o fenômeno do presenteísmo tem atingido cada vez a sala de aula, sobretudo após o advento dos smartphones e redes sociais, o presente artigo tem como objetivo consolidar os aspectos presentes no ambiente universitário com a teoria e sugerir um instrumento para identificação e mensuração do presenteísmo na comunidade discente, de modo a auxiliar neste desafio da gestão universitária contemporânea. Para tanto, foi realizado um grupo de foco com nove participantes, entre docentes e discentes de uma instituição de ensino superior de grande porte de Belo Horizonte, Minas Gerais. Desse modo, observa-se que o presenteísmo é um problema que acomete a comunidade discente atualmente, e que são vários os fatores que contribuem para essa atitude presenteísta, o que permite concluir que o monitoramento dessa situação a partir do instrumento proposto poderá representar significativos ganhos de aprendizagem, rendimento e consequentemente melhores oportunidades para os futuros profissionais.

Palavras-chave: Presenteísmo. Comunidade Discente. Desempenho Acadêmico. Gestão Universitária. Ambiente Acadêmico.

ABSTRACT

Presenteeism is a concept used to represent the fact that an individual is physically present in his or her working environment, but due to intrinsic problems, his concentration is not focused on the activity. Considering that the phenomenon of presenteeism has reached the classroom, especially after the advent of smartphones and social networks, this article aims to consolidate the aspects present in the university environment with the theory and to suggest an instrument for identification and measurement of presenteeism in the student community, in order to help in this challenge of contemporary university management. For that, a focus group was carried out with nine participants, between professors and students of a large higher education institution of Belo Horizonte, Minas Gerais. Thus, it is observed that presenteeism is a problem that affects the student community today, and there are several factors that contribute to this attitude, which suggests that monitoring of the situation from the proposed instrument could represent significant learning gains, school performance and consequently better opportunities for this future professionals.

Keywords: Presenteeism. Student Community. Academic Achievement. University Management. Academic Environment.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Castells (1999), as mudanças sociais, políticas, tecnológicas e econômicas que vêm ocorrendo em escala global, refletem-se na vida cotidiana das pessoas, interferindo na realização do trabalho, nas unidades de comércio, nas estruturas empresariais e financeiras, e no setor educacional, incorporando o debate sobre seus efeitos em todas as nações que pretendam participar do fluxo de desenvolvimento. E esse modo de desenvolvimento tem a característica de aplicar conhecimentos sobre os próprios conhecimentos como principal fonte de produtividade, o que vincula inexoravelmente a educação aos temas globalização e participação das nações nos fluxos de desenvolvimento (CASTELLS, 1999).

Este cenário evidencia, portanto, a urgente necessidade de inserir o tema gestão universitária nas discussões organizacionais, face ao seu relevante papel na formação do capital humano que atuará nesta nova realidade (PALMEIRAS et al, 2015).

As instituições de ensino superior estão entrando em uma nova fase de desenvolvimento, impelidas pelas mudanças ambientais, conforme pesquisa realizada pelo CFA (Conselho Federal de Administração) e corroborada pelo relatório síntese do Exame Nacional de Cursos-1998, e da Avaliação das condições de oferta de cursos de graduação 1998 (TASHIZAWA e ANDRADE, 2001).

Segundo este trabalho, as IES (Instituições de Ensino Superior) não mais atendem à necessidade de formação de profissionais autônomos e preparados para lidar com ambientes de mudança e incerteza, e, em sua maioria, não estão preparadas para enfrentar os desafios da concorrência nacional e internacional na que estão expostas.

Portanto, para Palmeiras et al (2015), fica evidente a exigência de uma postura diferente do gestor, executivo e técnico da educação, voltada para uma gestão universitária estruturada no desempenho dos seus recursos humanos, que considere em suas ações os princípios da administração (MAXIMIANO, 2000), sem prejuízo da liberdade acadêmica. Isto as tornaria habilitadas à condução dos processos de mudança e inovação pelos quais organizações industriais e comerciais vêm passando já há algum tempo. Uma vez que, compreender quais são os determinantes do desempenho acadêmico é uma questão crucial para o aprimoramento do processo de ensino e aprendizagem.

Para Gonzáles (2014), alunos motivados são mais empenhados e faltam menos, melhorando, conseqüentemente, o desempenho acadêmico, uma vez que a falta de motivação por parte do aluno é o primeiro passo para a inassiduidade, pois experiências negativas e o

desinteresse pelas aulas fazem com que os alunos se desmotivem e comecem a chegar mais tarde e sair mais cedo, distanciando-se progressivamente, culminando na forma mais comum de absenteísmo é a ausência às aulas.

No entanto, há outra forma de se abster, mais complexa e difícil de ser mensurada, tendo em vista que, mesmo estando presente fisicamente na sala de aula, o aluno não participa das atividades realizadas e não presta atenção no conteúdo ministrado pelo professor, essa outra forma de abster-se é definida como presenteísmo ou absenteísmo de corpo presente (GONZÁLEZ, 2014), o fato de o indivíduo estar presente fisicamente no seu ambiente laboral ou acadêmico, mas, devido a problemas intrínsecos, a sua concentração não estar voltada para a atividade exercida chamam esse caso de "extensionismo" (HILTON ET AL, 2009).

Aguiar e Oliveira (2009) afirmam que a ausência mental do indivíduo ocorre quando ele está presente fisicamente no ambiente, e a sua atividade não traz resultados como deveria, devido a alguma dispersão caracterizada por ausência mental durante o período em que deveria estar focado. Lima (2012) acrescenta que o fato remete ao indivíduo que comparece ao local, como uma instituição de ensino, mas tem um aproveitamento insatisfatório, não produzindo o que seria esperado naquela oportunidade.

Por se tratar de um assunto ainda pouco explorado na academia, o presenteísmo tem despertado interesse de vários setores e seguimentos, sendo um desafio particular das instituições de ensino superior, sobretudo após o advento dos smartphones e redes sociais.

Para tanto, o presente trabalho tem como objetivo principal consolidar os aspectos presentes no ambiente universitário com a teoria e sugerir um instrumento para identificação e mensuração do presenteísmo no ambiente universitário, de modo a auxiliar neste desafio da gestão universitária contemporânea.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na presente seção a história do presenteísmo é descrita acompanhada de suas principais definições. Posteriormente, apresenta-se o presenteísmo e sua relação no ambiente acadêmico e com o desempenho acadêmico, cerne desta pesquisa.

2.1 PRESENTEÍSMO: CONCEITO E DEFINIÇÕES

O termo “presenteísmo” foi criado por um psicólogo, especialista em administração organizacional, chamado Cary Cooper (FLORES-SANDÍ, 2006). Ele utilizou o termo para

representar à perda da produtividade dos funcionários em detrimento ao esforço profissional de se manter no trabalho, ainda que, doentes, algo motivado pelo medo de ficar desempregado. O receio de perder o emprego faz com que os trabalhadores, de forma implícita, fiquem mais tempo no trabalho, extrapolando inclusive sua carga horária prevista. Intuitivamente, o trabalhador intenta demonstrar um “comprometimento visível” com sua respectiva empresa, independentemente de sua condição física e mental, comportamento esse intitulado segundo Simpson (1998) de presenteísmo competitivo.

No entanto, desde 1955 pôde-se observar na literatura debates que giravam em torno do presenteísmo (ainda que o termo empregado não fosse este), entretanto, foi a partir do século XXI que se constatou um aumento no interesse pelo tema, sobretudo nos aspectos reticentes ao escopo profissional (VINEBURGH, 2007). Estudiosos como Aronsson, Gustafsson e Dallner (2000), concluíram que os profissionais que estão apresentando aspectos relacionados ao presenteísmo em suas condutas, são profissionais que colocam o trabalho em primeiro lugar, em detrimento, inclusive, de sua própria saúde.

Para Flores-Sandí (2006), o presenteísmo também pode ser considerado como um resultado das altas taxas de desemprego, o que ocasionou uma reestruturação e reajustes das companhias a partir dos anos 90, com uma significativa redução do número de funcionários nos setores públicos e privados. Naquele momento, os colaboradores tiveram redução dos benefícios oferecidos pelas empresas, além de se reduzir os contratos celetistas e ampliar os contratos temporários. Esse contexto fez com que os funcionários se esforçassem para estarem presentes nas organizações, mesmo que estivessem com problemas de saúde.

Arechavaleta (2008) constatou que, enquanto a maioria das empresas, no Brasil, sequer sabe o que significa o fenômeno do presenteísmo, nos Estados Unidos, ele já é avaliado como o inimigo oculto da produtividade. Berro (2007), por sua vez, enfatiza que, durante muito tempo, ouviu-se falar sobre o termo *absenteísmo*, que significa ausência temporária no trabalho, gerando baixa produtividade nas empresas. No entanto, o que mais tem preocupado os gestores de pessoas, atualmente, é a *síndrome do presenteísmo*, que significa estar fisicamente presente no ambiente de trabalho, porém, mental e emocionalmente ausente, sem conseguir produzir como deveria, por razões de doenças ou problemas pessoais e familiares.

Segundo Ogata (2007) pode se destacar duas, dentre as principais correntes conceituais de pensamento a respeito do presenteísmo, uma proveniente da Europa e outra dos

Estados Unidos. A corrente européia apresenta uma visão da saúde ocupacional, que reflete a tendência do trabalhador em continuar a trabalhar mesmo que esteja doente. Tal aspecto se dá devido a insegurança no emprego. A corrente estadunidense, por sua vez, possui um caráter mais individual, abordando cada função com foco na melhoria da produtividade. Logo, a preocupação se relaciona em como os sintomas e as doenças que afetam negativamente a produtividade no trabalho de pessoas que decidem se manter em seu respectivo posto. Em outras palavras, as causas das doenças são relativamente ignoradas, uma vez que se prioriza o reflexo dos sintomas e das doenças decorrentes do presenteísmo sobre a perda de produtividade.

No que se refere à literatura sobre presenteísmo, Cancelliere et. al. (2011) classifica-a como nova e heterogênea, embora aspectos relacionados ao tema possam ser identificados em várias pesquisas das últimas décadas. Para Hemp (2004), o maior dificultador, inclusive para realização de pesquisas, é o fato do presenteísmo nem sempre ser aparente, ao contrário do absenteísmo. Por se tratar de aspectos que, normalmente, não são incapacitantes, as técnicas para identificá-lo precisam ser bem aplicadas. Quando as situações se tornam visivelmente aparentes, o colaborador tende a se licenciar, o que se configura como um caso de absenteísmo. Adicionalmente, é difícil identificar apenas uma causa para o presenteísmo, aja vista que o colaborador está norteado por suas relações biopsicossociais, ou seja, cada pessoa pode ser afetada diferentemente (FLORES-SANDÍ, 2006).

2.2 PRESENTEÍSMO NO AMBIENTE ACADÊMICO

O presenteísmo norteia o ambiente acadêmico, sendo um grande desafio para as instituições. Tal presenteísmo pode se manifestar tanto ao público docente quanto ao público discente, assunto explorado neste tópico.

2.2.1 Presenteísmo Docente

Segundo Altoé (2010) em termos da realidade educacional podem ser identificadas pesquisas sobre o absenteísmo e sobre o presenteísmo, sobretudo, relacionadas às escolas públicas. Embora as pesquisas tenham como foco o absenteísmo e a síndrome de “desistência” ou “síndrome burnout”, muitas informações sobre o presenteísmo aparecem no conjunto de dados coletados.

De acordo com Paschoalino (2007), o mal-estar docente, muitas vezes, é agravado por ser pouco perceptivo, devido ao fato de o trabalho docente, quase sempre, ser solitário e, devido ao “silenciamento” dos professores a respeito de suas dificuldades, tensões e frustrações. Além disso, os professores costumam se calar diante dos sentimentos de desilusão, medo e vergonha, por não serem reconhecidos no papel que lhes é atribuído.

Alguns professores, porém, são submetidos ao peso do trabalho intenso, devido a jornadas em duas ou mais escolas, o que lhes garante a sobrevivência. Essa realidade acarreta falta de tempo para estudo, lazer e para a vida familiar, frequentemente, marcada por preocupações, relacionadas, principalmente, a problemas com os filhos e à administração do lar. Nesse “silenciamento”, matizado de emoções, as frustrações e o desencanto com o magistério vão minando as “forças” do docente, além de gerar um sentimento de culpa por não dar conta de concretizar o que havia sido planejado, (ALTOÉ, 2010).

Diante da desilusão e do mal-estar profissional, os professores, geralmente, apresentam duas reações opostas: mecanismo de fuga, traduzido no absenteísmo, e o seu inverso, o presenteísmo. Em pesquisa realizada em uma escola pública municipal em Belo Horizonte por Paschoalino (2007), o absenteísmo foi verificado pelo alto índice de licenças médicas, 56,3% dos professores que foram afastados do trabalho através de atestados médicos no mês de setembro de 2006. Já o presenteísmo foi constatado pelo fato de:

(...) os professores estarem trabalhando doentes, medicando-se nos intervalos das aulas, queixando diversas doenças, mas presentes no seu trabalho, tentando, ainda, ser um diferencial para os jovens com quem trabalhavam e tentando dar uma resposta à sua cobrança pessoal (PASCHOALINO, 2007, p.200).

2.2.2 Presenteísmo Discente

Segundo Souto-Maior et al. (2011), existem muitos fatores que influenciam o desempenho acadêmico dos discentes, como aspectos relativos à família, ao trabalho, aos métodos de ensino dos professores, entre outros. Do ponto de vista discente, muitas vezes os alunos se esforçam até o limite, sem dar ouvidos aos reclames do corpo psicossomatizado. Tal abordagem não só enfatiza, como cria situações de gatilho do absenteísmo. Portanto em última análise, quando eles ocorrem, a questão não é só reduzi-los, e manter o aluno presente nas aulas; pois não é só o aluno permanecer na academia, mas ser ativo na vida social e acadêmica. A mera presença física não é suficiente; estar fisicamente presente e não estar

disposto a participar de atividades acadêmicas na sala de aula, por exemplo, também é uma forma de estar ausente. (GONZÁLEZ, 2014).

Portanto é muito importante motivar os alunos no primeiro ano da faculdade, já que, nesse período, ocorre a transição do ensino médio para o ensino superior (STEENKAMP, BAARD e FRICK, 2009).

3 METODOLOGIA

O presente artigo científico se baseia nos preceitos previstos para uma pesquisa exploratória, de abordagem predominantemente qualitativa, uma vez que trata do desenvolvimento de uma ferramenta para identificação do presenteísmo discente no ambiente universitário.

No que tange a coleta de dados, os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica, mediante material já desenvolvido e publicado sobre os principais aspectos do presenteísmo. A pesquisa bibliográfica contemplou a leitura, análise e interpretação de publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, artigos, dissertações de mestrado e teses de doutorado de todo o mundo (GIL, 1995).

A partir de então, os dados da pesquisa bibliográfica foram submetidos a uma triagem, com o objetivo de se estabelecer um plano de análise e interpretação do material coletado, realizando fichamentos dos achados que foram posteriormente estruturados correlacionados com as questões norteadoras da pesquisa. Foram analisados duas classes, das quais:

- a. Contextualização do fenômeno estudado: presenteísmo.
- b. Estado da arte das dimensões que envolvem o presenteísmo nas organizações, sobretudo da esfera acadêmica.

Com o objetivo de se compreender as perspectivas do presenteísmo no ambiente universitário sob o ponto de vista qualitativo, foi realizado um grupo de foco. O objetivo foi buscar um maior aprofundamento do tema bem como as ocorrências mais significativas no contexto acadêmico, além de se compreender os desafios enfrentados pelos docentes, discentes, suas percepções, e expectativas futuras. O grupo de foco é importante pela necessidade de localizar dados que não podem ser encontrados em documentos ou bibliografias e que alguém tenha condição de fornecer (NOGUEIRA, 1975).

O Grupo de foco contou com a participação de 6 professores e 3 alunos de uma instituição de ensino superior de grande porte de Belo Horizonte, Minas Gerais. Buscou-se

garantir a diversidade das ideias, contando com professores e alunos de áreas distintas, conforme se apresenta o Quadro 1:

Quadro 1 Participantes do Grupo de Foco

| Nomeação | Função | Curso |
|----------------|----------|--|
| Participante 1 | Docente | Mestrado Profissional em Administração |
| Participante 2 | Docente | Administração de Empresas |
| Participante 3 | Docente | Cursos Superiores Tecnológicos |
| Participante 4 | Docente | Administração de Empresas |
| Participante 5 | Docente | Engenharia de Produção |
| Participante 6 | Docente | Administração de Empresas |
| Participante 7 | Discente | Ciências Contábeis |
| Participante 8 | Discente | Mestrado Profissional em Administração |
| Participante 9 | Discente | Administração de Empresas |

Fonte: Elaborado pelos autores.

O Grupo de foco ocorreu presencialmente no dia 03 de Julho de 2017, de 15:30hs às 17:30hs.

A análise dos dados pode ser considerada como o momento de se compreender os achados buscando negar ou validar os objetivos traçados no início da pesquisa (YIN, 1989). Tendo como referência esta premissa, após a coleta de dados, as informações foram compiladas selecionando as de maior interesse, para que posteriormente fossem realizados fichamentos em planilhas eletrônicas. A análise foi realizada mediante tratamento quantitativo.

Para o tratamento qualitativo, os dados coletados por meio do um grupo de foco foram tratados utilizando como referência a técnica de Análise de Conteúdo, com o objetivo de levantar *insights* sobre o tema.

A técnica de Análise de Conteúdo pode ser definida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que são marcadas por uma grande disparidade de formas e pode ser adaptável a um vasto campo de aplicação, envolvendo todas as formas de comunicações. Ela esta pautada em dois objetivos principais, que é a (i) superação da incerteza, dando a oportunidade de se realizar uma leitura qualitativa (subjativa) dos fatos, e (ii) o enriquecimento da leitura, buscando aumentar a profundidade e a pertinência do texto desenvolvido, encontrando “achados” que até então não tinham sido identificados. Além disso, ela possui uma função heurística, enriquecendo a tentativa exploratória, aumentando a propensão para descoberta, e uma função de administração da prova, visando confirmar se uma determinada hipótese pode ou não ser comprovada (BARDIN, 2009).

Para realização da análise, utilizou-se o software *MAXQDA 10*, que permite a reunião, organização e análise de conteúdo do grupo de foca, técnica de coleta de dados que foi adotada nesta etapa da pesquisa. A categorização obedeceu às seguintes etapas, respectivamente:

- a) Extração dos principais “achados” do grupo de foco;
- b) Fichamento e padronização de todo conteúdo;
- c) Categorização das respostas para validação do instrumento sugerido.

4 RESULTADOS

A análise qualitativa do presente artigo está estruturada de forma a abordar o presenteísmo e suas percepções e ocorrências de acordo com os docentes e discentes de uma instituição de ensino superior (IES) de grande porte de Belo Horizonte, Minas Gerais, objetivando-se, a partir dos insights obtidos, a construção de um instrumento para mensuração do presenteísmo discente no ambiente universitário, a partir das principais escalas mundiais já desenvolvidas sobre o tema: *Work Limitations Questionnaire Reduced Form* (WLQ-8) e *Stanford Presenteeism Scale* – SPS-S-6.

Inicialmente, serão apresentadas as principais técnicas de investigação do presenteísmo, que deram base para construção do referido instrumento. A seguir, são descritas as visões dos docentes e dos discentes acerca do tema.

Como forma de alinhamento geral, todos os participantes foram apresentados a uma conceituação base de presenteísmo antes do início do grupo de foco. No escopo desta pesquisa, presenteísmo foi delimitado como um dado comportamento em que o aluno que está de “corpo presente”, em horário regular de aula, mas que não está reconhecidamente, focado na aula em um dado intervalo de tempo acadêmico.

Após se familiarizarem com o termo, os participantes foram questionados sobre as situações de presenteísmo mais comuns na IES, sendo apresentadas situações que envolvem o universo social, profissional e acadêmico dos estudantes.

4.1 PRESENTEÍSMO: TÉCNICAS DE INVESTIGAÇÃO

Segundo Roberts (2005), a redução no desempenho dos indivíduos motivado por problemas de saúde é um importante componente de avaliação da produtividade. Tal fator passou a ganhar destaque na grande área da administração empresarial, mediante ênfase dada pelos gestores organizacionais.

A medição do presenteísmo não é um processo simples. Lim, Sanderson e Andrews (2000), sugerem que se meça o número de dias em que as tarefas rotineiras são prejudicadas por alguma condição de saúde não explicitada. De forma complementar, Ozmininkowski, Goetzel e Crown (2001) defendem que se deve procurar medir a relação entre a perda da produtividade e a redução de efetividade de um indivíduo em suas atribuições, motivado por problemas de saúde que foram levados ao trabalho.

Mattke et. al (2007) explicam que, ainda que seja um tema recentemente estudado na literatura e analisado nas organizações, existem dezessete instrumentos de pesquisa com o objetivo de avaliar absenteísmo e presenteísmo, suas implicações no contexto do trabalho e na saúde e bem estar do trabalhador. Tais instrumentos, em sua grande maioria questionários, investigam se um indivíduo possui algum problema de saúde e como este problema pode afetar seu desempenho.

Dentre os instrumentos existentes, três merecem destaque:

- a) Work Limitations Questionnaire Reduced Form – WLQ-8;
- b) Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire General Health (WPAI-GH);
- c) Stanford Presenteeism Scale – SPS-S-6.

Ambos os instrumentos foram desenvolvidos com o intuito de se avaliar exclusivamente o presenteísmo e o impacto dos problemas de saúde no desempenho individual e na produtividade dos colaboradores, além de possuírem boas qualidades métricas, e auxiliarem na detecção de padrões de inatividade dos trabalhadores em questões voltadas ao presenteísmo (FERREIRA, 2010).

Koopman et. al (2002) e Ciconelli et. al (2006) defendem que a investigação do presenteísmo pode ser feita de forma direta, apenas pelo acompanhamento do desempenho e produtividade, aliado as informações de saúde dos colaboradores, algo obtido em avaliações periódicas realizadas pela própria empresa. Entretanto, a utilização de questionário auxilia em uma avaliação indireta e menos invasiva em relação aos trabalhadores.

A partir de então, a utilização do instrumento questionário auxilia as organizações a compreenderem a relação entre o presenteísmo, os problemas de saúde e a produtividade dos indivíduos. No geral, os questionários são compostos por vários itens em uma escala do tipo *Likert* com cinco opções de resposta. Nela, os respondentes deverão escolher entre opções que iniciam com “discordo totalmente” até a opção “concordo totalmente”. A ideia é fazer com

que os respondentes determinem até que ponto eles concordam ou discordam de afirmações que visam descrever de que maneira seu estado de saúde pode afetar seu trabalho.

O intuito da utilização da escala *Likert* é medir as habilidades dos participantes para, mesmo com problemas de saúde, se concentrar e executar uma respectiva tarefa. Causas físicas e aspectos psicológicos são considerados nesta avaliação, para perceber a capacidade de um indivíduo de finalizar o trabalho e evitar distrações (FERREIRA et. al, 2010).

Na prática, os respectivos instrumentos são considerados de fácil aplicação, além de serem referenciados nas literaturas nacionais e internacionais como um instrumento com adequadas propriedades psicométricas. Embora a versão original seja apresentada no idioma inglês, existem diversas outras versões adaptadas para diferentes idiomas, sendo um deles o português (FERREIRA et. al, 2010), todas elas apresentando boas consistências e resultados relevantes.

Finalmente, ainda que medir o presenteísmo represente um desafio para maioria das organizações (levanto em conta que algumas até desconsideram este fenômeno), existem atualmente várias opções disponíveis para sua análise e diagnóstico, abrindo possibilidades para melhorar tanto a saúde e bem estar dos trabalhadores, quanto à produtividade e os resultados da organização.

4.2 PRESENTEÍSMO EM SALA DE AULA: A VISÃO DOS DOCENTES

De um modo geral, todos os docentes participantes do grupo de foco concordam que o presenteísmo é um problema que acomete a comunidade discente atualmente. Segundo o participante 2, as motivações para tal estado presenteísta está relacionado as diversas atribuições que o aluno tem, principalmente para alunos do curso noturno, uma vez que eles muitas vezes se dividem entre a vida familiar, profissional e acadêmica, realizando um esforço sobre-humano para manter a atenção no professor, já que estão muito cansados das tarefas realizadas ao longo do dia.

Já o participante 4 percebe um outro motivo que leva o aluno a esse estado, que é o fato de estar fazendo um curso superior por obrigação, ou porque a família insiste, uma vez que o aluno não está trabalhando, ou realizando outras atividades, ou porque o mercado de trabalho exige que o profissional tenha uma determinada formação.

O participante 6 observa fatores mais pontuais como “estar com fome” e o “uso do smartphone”, o problema de estar com fome é relatado como um fator de dispersão da

atenção, uma vez que o aluno nesse estado não consegue se concentrar e muitas vezes saem da sala para se alimentar e acabam levando a outros colegas o estado presenteísta. Já o uso do aparelho *smartphone* é utilizado para a comunicação em massa tirando a atenção de muitos alunos ao mesmo tempo ou até de toda a sala, como por exemplo, mensagens em um “Grupo de *WhatsApp*” da turma.

Uma outra questão apontada pelo participante 5 que poderia levar os alunos ao estado presenteísta seria a metodologia adotada pelo docente, entretanto o participante 2 questiona essa colocação, uma vez que já tentou alterar sua metodologia utilizada e não obteve êxito. O participante 2 alega que a maior parte dos alunos não se prepara com antecedência para assistir as aulas, e coloca que o amadurecimento do aluno melhora essa situação, e que está mais relacionado a sua motivação em ser ativo na sala, muito mais do que a mera alteração da metodologia utilizada.

De forma complementar, o participante 4 aponta ainda que as turmas muito cheias colaboram para que todos os outros fatores propulsores do presenteísmo estejam presentes.

Entretanto, todos os docentes participantes do grupo de foco acordam que o presenteísmo não é um fenômeno exclusivamente dos dias atuais, mas que ele já ocorre a muito tempo, antes mesmo do advento das tecnologias, principalmente do uso do *smartphone*. Segundo o participante 5:

Se o aluno está presente fisicamente, mas não está com a cabeça ali, quais são os outros lugares que ele pode estar, o que está concorrendo com a aula? O fato é que eu encaro que o você tem dentro da sala de aula hoje, são mais canais do que o que eu tinha antes, o problema já acontecia, mas hoje eu tenho mais canais para distrair. Então se a pessoa não estiver muito motivada com a aula ou se a aula não estiver interessante ela tende a se dispersar mais fácil (PARTICIPANTE 5).

De todos os fatores citados, as conversas paralelas foram eleitas como a principal atitude que podem levar um aluno a estar em estado presenteísta, seguido do uso do *smartphone*. Mas fatores externos também contribuem para esse fenômeno como problemas pessoais, no trabalho, e em casa, e conforme citado pelo participante 3, independentemente da quantidade ou da gravidade desses problemas, por não saber administrar e separar as diferentes situações, sejam problemas em casa ou no trabalho o aluno acaba sendo acometido pelo presenteísmo.

Entretanto, também foi citado o cansaço, uma vez que muitos alunos, tem tripla jornada, ou seja, trabalham fora, cuidam de suas famílias e ainda estudam, seja no horário da manhã ou da noite, e o tempo dispensado ao descanso e sono chega a ser menos de 5 horas

por dia/noite. Nesse caso, o aluno chega em sala de aula tão exausto que não consegue se concentrar, além do que muitos desses ainda moram longe, nas regiões metropolitanas e chegam muito tarde em suas casas e saem muito cedo, agravando a situação.

4.2.1. Medidas de combate ao presenteísmo

Segundo os participantes 2 e 4, o combate é sempre possível, entretanto eliminar não, porque são muitas as variáveis. Uma delas não está no controle de ninguém, a não ser do próprio aluno, que é a motivação. Para o participante 4, ao citar o pedagogo Steiner, a educação é uma autoeducação, portanto, se o aluno não sabe porque está ali, ele não será ativo no processo.

A partir de então, este passa a ser um grande desafio tanto para o docente, quanto para o discente, uma vez que nem na visão desse participante, ninguém gosta de estar em estado presenteísta.

Para o participante 3, uma das medidas seria alterar o processo de ensino-aprendizagem diminuindo o número de alunos nas salas de aulas, ou seja, realizar uma mudança no sistema. Os participantes 1 e 5 apontaram que o uso de metodologias ativas seria um bom recurso. Segundo eles, em citações que foi necessário aos alunos utilizarem de recursos tecnológicos, como seu próprio smartphone ou mesmo o computador, a experiência foi muito bem-sucedida, e aprovada por todos os alunos.

Assim, como mencionado pelo participante 2, hoje os alunos utilizam o smartphone para gravar as aulas, tirar foto do que é passado no quadro para que possam consultar o material em momento posterior ou mesmo quando estão muito cansados para prestar atenção naquele momento, usam esse recurso para não “perder” o conteúdo que está sendo ministrado.

Finalmente, os participantes apontam que uma das alternativas seria trazer o uso das tecnologias como ferramentas para manter os alunos ativos e presentes nas aulas.

4.3 PRESENTEÍSMO EM SALA DE AULA: A VISÃO DOS DISCENTES

Assim como os docentes, os discentes também concordam que atualmente o presenteísmo é um problema que os acomete.

Segundo o participante 9, quando tinha uma jornada de trabalho de 8 horas diárias, chegava muito cansado em sala de aula, prejudicando sua atenção e provocando o estado

presenteísta, entretanto, quando passou a ter uma jornada de 6 horas diárias, seu rendimento melhorou muito e até mesmo suas notas.

O participante 7, porém acredita que o problema do presenteísmo não é só atual, ele acontece mesmo antes do advento dos smartphones, uma vez que já está em sua segunda graduação e exemplifica que durante a primeira graduação o presenteísmo já acontecia, e os alunos utilizavam de outros recursos para esta “fuga” da sala de aula, mesmo estando em sala de aula. E acrescenta ainda que outros fatores como o cansaço, as conversas paralelas e as salas muito cheias contribuem para o aluno estar em estado presenteísta. Além disso, em sua opinião:

Não é que a aula não seja interessante, eu acho que tem aulas que são mais cansativas porque são muito teóricas (PARTICIPANTE 7).

Portanto, para esse participante quando a aula é mais dinâmica, quando o professor ensina a matéria e solicita alguma atividade, que faz o aluno participar da aula, esse fica mais motivado, porque quando ele se torna ativo, ele fica instigado a querer solucionar a questão, com isso diminuindo a questão do presenteísmo, ou seja, o discente é mais presenteísta quando é uma aula mais teórica.

Outra questão que é unanimidade na opinião tanto de discentes quanto de docentes são os problemas pessoais, esses são grandes vilões para levar os discentes ao estado presenteísta.

Um fator citado pelos docentes também apontado pelo participante 7 é quando o discente faz uma graduação por obrigação. Segundo ele, a graduação é uma extensão dos estudos, não mais um diferencial, ou seja, assim como o ensino fundamental, o ensino médio, hoje a graduação é obrigatória, em razão disso:

Os alunos muitas vezes não escolhem aquilo que querem fazer, que realmente queriam fazer, mas aquilo que encaixa melhor no tempo, o que é possível, ou que daria menos trabalho, vamos assim dizer. Porque tem cursos superiores que são muito mais trabalhosos que outros e talvez isso também influencie (PARTICIPANTE, 7).

5 CONCLUSÕES E A PROPOSIÇÃO DE UM INSTRUMENTO PARA MENSURAÇÃO DO PRESENTEÍSMO DISCENTE NO AMBIENTE ACADÊMICO

Esta pesquisa teve como objetivo consolidar os aspectos presentes no ambiente universitário com a teoria e sugerir um instrumento para identificação e mensuração do presenteísmo no ambiente universitário, de modo a auxiliar neste desafio da gestão

universitária contemporânea, para tanto, foi realizado um grupo de foco com 9 participantes, dentre discentes e docentes.

Após a realização do grupo de foco e da análise de conteúdo, pôde-se observar que o fator conversas paralelas é significativo para ocorrência do presenteísmo em sala de aula. O uso de *smartphone* também foi mencionado pelos participantes como um ponto de atenção, assim como o cansaço e os problemas, sejam de origens pessoais, profissionais ou em casa.

A partir da identificação dos fatores supracitados, sugere-se o seguinte instrumento de pesquisa para se mensurar o presenteísmo discente em sala de aula, que deve ser aplicado a partir de uma escala *likert* (1 a 5), em que 1 significa “discordo totalmente” e 5 significa “concordo totalmente”:

Quadro 2 instrumento para mensuração de presenteísmo em sala de aula.

| Pergunta | | Escala | | | | |
|----------|---|--------|---|---|---|---|
| 1 | Sinto-me capaz de concentrar em minhas atividades acadêmicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Sinto-me capaz de finalizar os trabalhos acadêmicos mais difíceis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Percebo que tenho energia suficiente para permanecer em sala durante todo o período da aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Possuo dificuldades em realizar atividades acadêmicas em grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Conversas paralelas me atrapalham na realização de atividades acadêmicas em grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Problemas pessoais, no trabalho, ou em casa, afetam meu desempenho acadêmico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Sinto necessidade de me ausentar da sala durante as aulas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Sinto-me aliviado quando os períodos das aulas terminam. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | A utilização do <i>smartphone</i> às vezes tira minha atenção na aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | O cansaço me atrapalha a concentrar nas aulas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Apesar do cansaço, ou dos problemas pessoais, consigo me concentrar nas aulas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Conversas paralelas tiram minha atenção durante as aulas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Consigo concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar de meus problemas pessoais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Sinto-me com energia suficiente para completar todas as minhas tarefas acadêmicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Sinto-me despreparado na concretização de determinadas tarefas devido a fatores da minha vida pessoal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Outras distrações inibem-me de desfrutar do ambiente acadêmico e absorver todo conhecimento gerado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Apesar das distrações que ocorrem durante um período letivo, consigo terminar as tarefas em sala de aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Às vezes sinto que conseguiria ter feito mais do que fui capaz de fazer em um respectivo período letivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | A fome é um fator que frequentemente tira minha concentração durante as aulas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Tenho mais facilidade em me dispersar em aulas teóricas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fonte Elaborado pelos autores tendo como referência a seção 4 do presente trabalho.

Finalmente, a presente pesquisa demonstrou que o presenteísmo é um fator que acomete a comunidade discente, e que se monitorado, pode representar significativos ganhos de aprendizagem, rendimento e conseqüentemente melhores oportunidades para os futuros profissionais. Para estudos futuros, sugere-se a aplicação do referido instrumento, e a proposição de ações mitigatórias com base em seu resultado, para evidenciar todos os benefícios preconizados pela gestão do presenteísmo em sala de aula.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e conseqüências em uma empresa de ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos, v. 13, n. 18, 2009.

ALTOÉ, Adailton. **Políticas Institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente: absenteísmo e presenteísmo**. Belo Horizonte, 2010. Dissertação (Mestrado – PUC Minas). Disponível em: <http://dominiopublico.qprocura.com.br/dp/114980/politicas-institucionais-e-seus-desdobramentos-sobre-o-trabalhodocente-absenteismo-e-presenteismo.html>. Acesso em 08 de maio 2017.

ARECHA VALETA, Fernanda. O Fantasma do presenteísmo. **Revista AMANHÃ**, Edição 240, Março de 2008. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/240/capa01.asp>. Acesso em: 06 mai. 2017.

ARONSSON, G.; GUSTAFSSON, K & DALLNER, M. Sick but et ay work. An empirical study of sickness presenteeism. In: **Journal of Epidemiolog and Comumunity Health**, 54 70, 502-509. 2000.

BERRO, Diego. **Qualidade de vida e produtividade**. Brasil Escola. 2007. Disponível em: <http://meuartigo.brasilecola.com/economia-financas/qualidade-vida-produtividade.htm>. Acesso em: 09 abril. 2017.

CANCELLIERE, C.; CASSIDY, J. D.; AMMENDOLIA, C.; COTE, P. Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. **BMC Public Health**, 11:395. 2011.
CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CICONELLI, Rozana Mesquita; SOAREZ, Patrícia Coelho de; KOWALSKI, Clarissa Campos Guaragna and FERRAZ, Marcos Bosi. The Brazilian Portuguese version of the Work Productivity and Activity Impairment: General Health (WPAI-GH) Questionnaire. Sao Paulo **Med. J. [online]**. vol.124, n.6, pp. 325-332. 2006.

FERREIRA, Aristides Isidoro; MARTINEZ, Luís Frutuoso; SOUSA, Luís Manuel e CUNHA, João Vieira da. Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presenteísmo WLQ-8 E SPS-6. **Aval. psicol. [online]**. vol.9, n.2, pp. 253-266. 2010.

FLORES-SANDÍ, G. Presentismo: potencialidad em accidentes de salud. **Acta méd. Costarric.**, 48(1):30-34. 2006.

GONZÁLEZ, M. T. G. (2014). Absentismo escolar: posibles respuestas desde el centro educativo. **Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, 12, (2), 5-27.

HEMP, P. Presenteeism: at work but out of it. **Harvard Business Rev.** v.82, n. 10, p.49-58. 2004.

HILTON, M.; SHERIDAN, J.; CLEARLY, C.; WHITEFORD, H. Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re-evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and absenteeism. **International Journal Of Methods In Psychiatric Research**, v. 18, n. 1, p. 37-47, 2009.

KOOPMAN, C.; PELLETIER, K. R.; MURRAY, J. F.; SHARDA, C.E.; BERGER, M.L.; TURPIN, R.S; HACKLEMAN, P.; GIBSON, P.; HOLMES, D.M.; BENDEL, T. Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. **J Occup Environ Med.** 44(1):14-20. 2002.

LIM, D.; SANDERSON, K.; ANDREWS, G. Lost productivity among full-time workers with mental disorders. **J Ment Health Policy Econ.** v.3, p.139-46, 2000.

LIMA, B. H. Presenteísmo em unidades operacionais. **Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP**, Marília, ano 2012, ed. 10, dez. 2012.

MATTKE, S.; BALAKRISHNAN, A.; BERGAMO, G.; NEWSBERRY, S.J. A review of methods to measure health-related productivity loss. **Am J Manage Care.** 13(4):211-7, 2007.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** São Paulo: Atlas, 2000.

OGATA, Alberto. O inimigo oculto da produtividade. (s.d.). **Associação Brasileira de Qualidade de vida.** São Paulo. 2007. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigos>>. Acesso em: 09 de abril de 2017.

OZMININKOWSKI, R.J.; GOETZEL, R.Z.; CROWN, W.H. Productivity measurement for pharmaeconomic and outcomes research studies. **International Society for Prharmaeconomics and Outcomes Research (ISPOR) News.** 7(6):9-11. 2001.

PALMEIRAS, J. B.; SGARI, R.; SZILAGYI, C. L. S.; **Desafios da gestão universitária: competência e desempenho: uma reflexão crítica na gestão.** In: **XV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU.** Mar del Plata – Argentina. 2015. ISBN: 978-85-68618-01-1.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. **Matizes do mal-estar dos professores do Ensino Médio.** 2007. 220f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais - Programa de Pós Graduação em Educação, Belo Horizonte.

ROBERTS, S. New approach addresses root causes of illnesses. *Business Insurance*, v.39, n.9, p.11-22. 2005.

SIMPSON, R. Presenteeism, power and organizational change: long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. **British Journal of Management**, 9:37-50. 1998.

SOUTO-MAIOR, C. D.; BORBA, J. A.; KNUPP, P. S.; & CROLL, E. S.. **Análise de fatores que afetam o desempenho de alunos de graduação em administração e contabilidade na disciplina de pesquisa operacional**. In: ENANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD.

STEENKAMP, L. P.; BAARD, R. S.; & FRICK, B. L. Factors influencing success in firstyear accounting at a South African university: a comparison between lecturers' assumptions and students' perceptions. **South African Journal of Accounting Research** (Sajar), 23, (1), 113-140. 2009;

TASHIZAWA, Takesh; ANDRADE, Rui Otávio B. de. **Gestão de instituições de ensino**. 2a. Edição revista. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

VINEBURGH, N.T. Books essays and review. **Psychiatry: Interpersonal and Biological Process**. v.70, n.1, p. 80-3. 2007.