

PRIMEIRA LINHA

[TRABALHO E SAÚDE]

Presentismo, a

É uma realidade difícil de quantificar. Por isso mesmo, exige ainda mais atenção. Os custos directos e indirectos do presentismo não podem ser negligenciados. É hora de mandar os colaboradores doentes para casa.

Carla Pedro cpedro@mediafin.pt e Rui Ricardo Ilustração

O seu colega do lado passou o dia a assoar-se. Espirrou imensas vezes e está com os olhos pequeninos e brilhantes. É uma gripe. E você, à noite, quando chega a casa, começa a sentir dores no corpo e arrepios. Ele transmitiu-lhe o vírus.

O que o seu colega fez chama-se presentismo. Uma realidade que acarreta custos mais elevados para as empresas e para a economia de um país do que o absentismo. Trabalhar doente implica, na maioria das vezes, uma quebra da produtividade, o risco de contagiar os colegas ou pessoas com quem se contacta – no caso da gripe e da gastroenterite, por exemplo – e até mesmo a possibilidade de ter que faltar posteriormente mais dias porque os sintomas se intensificaram.

Francisco George, director-geral de Saúde, alerta exactamente para o problema do contágio. “Se se tratar de uma doença transmissível, podem

criar-se cadeias de transmissão – que devem ser evitadas”, disse ao Jornal de Negócios. Se for trabalhar engrupado, saiba que é preferível espirrar para a manga da camisola – se não tiver um lenço – do que colocar a mão à frente da boca, pois os vírus da gripe morrem mais depressa em contacto com os tecidos. É basta não lavar as mãos para poder causar problemas. É que um teclado de computador ou um telefone contém mais de 20 mil microrganismos.

Mas por que razão é que tantas pessoas não faltam ao emprego quando estão doentes? Vínculos laborais precários, dia que é descontado no ordenado, pressão psicológica por parte dos colegas, um posto de trabalho que é essencial para a empresa. As razões são muitas. “Há o problema social e ocupacional. Uma pessoa, ao picar o ponto, preocupa-se sobretudo com o facto de estar presente, mas claro que não produz como devia quando está doente”, diz Francisco George. Há

profissões que colocam mesmo em risco a vida de quem vai trabalhar sem condições plenas de saúde. Estar num andaime, com uma doença febril, por exemplo. “A pessoa está desprotegida, ao sol, e tem picos febris. A febre é um factor de grande perturbação do organismo e pode, neste caso, pôr em risco a vida de um operário”, adverte o director-geral de Saúde. Mas há mais efeitos nefastos. A produtividade diminui e a pessoa pode cometer erros. Alguns deles a ponto de levar ao seu despedimento.

Num estudo sobre a economia e os trabalhadores australianos, encomendado pelo Medibank Private à consultora económica Econtech, chega-se à conclusão que o presentismo é muito mais prevalente do que o absentismo. De acordo com o estudo, apresentado no mês passado, no período de um mês 53% dos trabalhadores australianos ausentaram-se do emprego durante um ou mais dias, ao passo que 77% foram trabalhar com problemas de saúde nessas mesmas quatro semanas. Dos que foram trabalhar doentes, 88% sentiram que tinham sido menos produtivos. Em média, essa quebra de produtividade foi de 45%.

Os trabalhadores inquiridos neste estudo indicaram de que forma os problemas de saúde afectavam a sua capacidade de realizar as tarefas diárias: 78% tiveram dificuldades em pensar com clareza durante o trabalho, 66% perceberam que era complicado desempenharem as suas funções sem cometerem erros, 64% sentiram que não tinham feito tudo



Saiba o que é o presentismo

O termo ainda não é muito conhecido, mas já existem estudos internacionais dedicados a este fenómeno. Antigamente, a noção de presentismo significava a pressão para comparecer no emprego e estava associada ao número de horas trabalhadas. Actualmente, o presentismo é mais do que isso. Dá-se quando colaboradores de uma empresa vão trabalhar doentes – há quem lhe chame “presentismo enfraquecido”, pois implica perda de produtividade. Com o tempo, têm sido somados outros factores. Em psicologia, considera-se que há presentismo quando um colaborador realiza as suas actividades, mas por questões de ordem emocional não desempenha as suas funções a 100%. Pode ser alguém com ansiedade, depressão, sofrendo de problemas amorosos ou com os filhos, entre muitos outros.

aquilo de que eram capazes, 67% viram-se aflitos para trabalhar o número de horas exigido e 62% acharam difícil fazer o seu trabalho sem paragens para descansar.

Um outro estudo, da CHH – que opera na área da informação sobre recursos humanos e lei laboral – salienta que o problema do presentismo é um assunto de crescente preocupação para as empresas. “Praticamente metade (48%) das entidades patronais inquiridas alude ao presentismo como um problema interno”, diz o estudo de 2005 realizado junto de 323 responsáveis de recursos humanos dos EUA. Neste caso, segundo a CHH, os princípios da empresa fazem toda a diferença. Nas empresas menos flexíveis, os empregados doentes comparecem mais nos seus postos de trabalho.

O presentismo laboral afecta física e psicologicamente as pessoas, podendo levar mais tarde ao absentismo, segundo a PPC Worldwide – que cria programas de apoio psicológico a colaboradores de empresas. Quando comparado com o absentismo, o presentismo é consideravelmente menos visível no local de trabalho e mais difícil de quantificar.

O presentismo tem um forte impacto negativo sobre a produtividade das empresas e essa realidade está a começar a ser alvo de atenção em todo o mundo, como o comprovam os estudos internacionais que começam a surgir. Em Portugal, ainda se fala pouco do assunto. Há médicos e responsáveis empresariais conscientes do problema, mas não existem dados sobre o fenómeno.



[TRABALHO
E SAÚDE]

Fui trabalhar, mas não tive o rendimento habitual

Ana Sofia Rodrigues, Enfermeira, 29 anos

Ana Sofia tem uma hérnia discal, mas já foi trabalhar mesmo quando tem essas queixas. “É quase uma obrigatoriedade, pois no hospital trabalhamos por níveis e a minha equipa tem que ter sempre 14 pessoas.

Se eu faltasse, alguém que tinha feito o turno da manhã teria de fazer também a tarde”, conta. Por isso mesmo, foi trabalhar, mas o rendimento não foi o habitual. “Não podia mudar os doentes, nem baixar-me”, explica.

O que podem as empresas fazer para combater uma prática prejudicial?

Os programas de prevenção de doenças são importantes no combate ao presentismo, se bem que sejam complementares e nunca substitutos de soluções para colaboradores que têm de ficar em casa, como o teletrabalho.

Carla Pedro cpedro@mediafin.pt

A Dow Chemical é um exemplo ilustrativo. Em 2002, a empresa química levou a cabo um inquérito de saúde a todos os seus trabalhadores e descobriu que 64% tinham um ou mais problemas crónicos. Os resultados foram surpreendentes: apesar de a diabetes, artrite e problemas respiratórios serem responsáveis pelos custos médicos mais directos entre os trabalhadores, o problema mais dispendioso por colaborador – depois de serem tidos em conta os custos do presentismo – era a depressão/ansiedade. Esses dados ajudaram a Dow Chemical a desenvolver estratégias específicas de intervenção relativamente a determinados problemas que a empresa desconhecia existirem antes de ter realizado o estudo.

As empresas contactadas pelo Jornal de Negócios não possuem dados concretos relativamente aos custos do presentismo, mas já começam a actuar no sentido da prevenção.

É o caso da Xerox, com as consultas de medicina curativa a que os colaboradores podem recorrer, bem como “workshops” de gestão do “stress”, campanhas de vacinação e desabilitação tabágica, explicou a gestora de recursos humanos (RH), Maria Alexandra Pires. A IBM promove campanhas de prevenção, anti-tabágicas, sobre riscos laborais e de educação para a saúde, disponibilizando também serviços de rastreio, segundo António Cerejeira, director da divisão de RH da IBM Portugal. Conforme refere a “Harvard Bu-

siness Review” (HBR), num artigo de Outubro de 2004, os programas no âmbito da medicina no trabalho – como a vacinação contra a gripe – são um passo no sentido de reduzir o presentismo e o absentismo. “No âmbito desses programas está a convicção de que um empregado saudável é um activo em que vale a pena investir: a ideia de que há maior eficiência se tratar o problema de asma dos colaboradores do que se instalar um novo sistema telefónico”, segundo a HBR.

A Wolters Kluwer vai além da prevenção e incentiva a cultura do trabalhador saudável, que quando está doente deve ficar em casa. “É cultura vigente no grupo Wolters Kluwer premiar o cumprimento das metas individuais em detrimento da mera presença no posto de trabalho e quer responsáveis, quer funcionários, estão sensibilizados para este tema”, refere a empresa, que opera no mercado de serviços e produtos editoriais de informação. “Defendemos que só deve comparecer no local de trabalho quem está em condições para tal e tratamos de encontrar alternativas quando não é esse o caso”, segundo a empresa. Mesmo em situação de doenças leves, a empresa considera que é preferível que o doente se cure em casa do que estar no local de tra-

balho, arriscando o contágio dos seus colegas, explica. Além disso, está empenhada em tornar-se “a good place to work”, pelo que implementou e tem consolidado uma série de medidas, como o “teletrabalho, flexibilidade de horário, atribuição de licenças sem vencimento, medicina do trabalho disponível nos próprios locais de trabalho, sempre que possível, estando a planear-se a existência de serviços médicos nos centros com maior

número de trabalhadores”.

Francisco George refere que as empresas portuguesas estão a ficar cada vez mais sensibilizadas para os problemas de saúde dos seus colaboradores e que a Direcção-Geral de Saúde tem recebido bastantes pedidos de informação e de aconselhamento sobre o assunto. Nos sectores da energia e dos transportes, esse maior desejo de esclarecimento tem sido bastante notório, salientou.

Também neste âmbito, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho promove as boas práticas no local de trabalho. Uma das suas campanhas de 2007 está associada aos distúrbios músculo-esqueléticos (DME), que a agência considera ser um problema de saúde derivado do trabalho e que pode afectar qualquer pessoa em determinado momento da sua vida.

Os DME “constituem o problema de saúde mais frequente relacionado com o trabalho na UE: 25% dos trabalhadores sofrem de dores lombares e 23% sofrem de dores musculares”, refere Jukka Takala, director da agência europeia. Por essa razão, aquela instituição comunitária lançou este ano uma campanha de sensibilização para este problema, salientando que as boas práticas irão “aliviar a carga”.

25% dos europeus

sofre de dores lombares e 23% de dores musculares, segundo a UE.

Razões para trabalhar doente

➔ Os médicos, entidades patronais e especialistas que se têm debruçado sobre as condições nos locais de trabalho são unânimes: é preciso criar uma cultura que incentive os colaboradores doentes a não se sentirem culpados por ficarem em casa. “As pessoas dizem: ‘não estou a sentir-me bem, mas tenho de ir trabalhar porque há outras pessoas que dependem de mim’”, explicou ao “Boston.com” Walter Stewart, epidemiologista americano especializado em saúde no local de trabalho. Mas muitas vezes a decisão de ir trabalhar doente não tem nada a ver com culpa, mas sim com dinheiro, pois há empresas que descontam esse dia. Milhões de trabalhadores americanos não são pagos se tirarem um dia por doença. E mais uns quantos milhões vêem agora todo o seu tempo de ausência da empresa – dias de férias, dias para tratar de assuntos pessoais e dias de falta por doença – metido num único sacco. Isto significa que quantos mais dias por doença um colaborador meter, menos dias de férias terá. Um estudo realizado

pelo TNO Work and Employment refere que os profissionais que mais interagem com as pessoas – como médicos, enfermeiros e professores – sentem maior necessidade de estar presentes no local de trabalho, mesmo estando doentes.

Um outro estudo conduzido pela Harris Interactive, em Junho e Julho de 2006, junto de mais de 300 responsáveis de recursos humanos de empresas e organizações americanas revela as razões mais citadas para se ir trabalhar doente:

- Ter demasiado trabalho em mãos e receio de falhar prazos (66%);
- Não haver ninguém que possa fazer o seu trabalho (56%);
- Não querer ser descontado nos dias de férias (50%);
- Receio de ser penalizado pela empresa se tirar dias por doença (46%);
- Poupar os dias por doença a que tem direito, para os usar mais no final do ano (41%);
- Lealdade à empresa (36%);
- Cultura de empresa que desencoraja a ausência por doença (25%).

Sintomas para o fazer pensar

➔ Há problemas de saúde que não implicam necessariamente a perda de capacidades de trabalho, mas também há outros que, por mínimos que possam parecer, não devem ser descurados. Quais são, então, os sintomas que podem justificar uma ida ao médico para saber se deve ficar em casa?

Segundo Donald Dixon, médico no Massachusetts General Hospital, ter temperatura acima de 38,3°C, fortes dores de garganta e tosse violenta são razões suficientes para nem pensar em ir trabalhar. “É nessas alturas que se está altamente infeccioso e que será melhor para os seus colegas de trabalho que você seja examinado por um médico antes de regressar ao seu posto”, afirmou o médico ao “Boston.com”.

Um ciclo vicioso

➔ Muitos estudos e intervenções têm-se focalizado na prevenção e redução da ausência no trabalho devido a doença. Se bem que a diminuição do absentismo pareça ser rentável para as empresas e organizações envolvidas, as coisas não serão bem assim se os colaboradores continuarem a trabalhar estando doentes.

Um estudo realizado em 2002 e 2004 na Holanda – onde se verificou uma taxa de presentismo de 63% – indica que está em curso um ciclo vicioso: esgotamento ou fadiga física derivada do presentismo, que por sua vez se traduz num posterior absentismo. Trabalhar doente poderá reduzir os níveis de faltas por doença nas empresas, mas os resultados são apenas temporários, pois este presentismo vai mais tarde traduzir-se em absentismo.

O estudo, conduzido pelo TNO Work and Employment – instituto holandês de investigação e consultoria em tecnologia e estratégia –, analisou até que ponto é que o presentismo é causado por exi-

gências laborais e até que ponto aumenta o stress e o cansaço. E chegou a resultados surpreendentes. O presentismo em 2004 foi provocado pelas faltas por doença e exaustão em 2002. Por outro lado, as faltas por doença em 2004 derivaram da fadiga e do presentismo registados em 2002. Ou seja, trabalhar doente em 2002 resultou em mais 2,3 dias de faltas por doença – por pessoa – em 2004. Observou-se, igualmente, uma relação entre as exigências laborais e o presentismo, tendo-se verificado que há tendência para trabalhar doente quando a carga laboral é elevada.

Um outro aspecto curioso é o facto de o presentismo ser mais elevado entre operários (“blue-collars”) do que entre administrativos (“white-collars”), possivelmente devido à maior pressão por parte dos colegas, dado que a carga laboral é mais intensa. Por outro lado, os “blue-collars” por vezes têm situações mais precárias e receiam perder o emprego se ficarem em casa.



” Se um de nós faltar, complica-se tudo

João Moura, Departamento de qualidade de empresa do ramo automóvel, 41 anos

João Moura está com gripe e febre há mais de uma semana, mas não tem faltado ao emprego. Porquê? “Porque somos apenas cinco pessoas a fazer o trabalho e se uma faltar, complica-se tudo”, responde. Já não é a

primeira vez que vai trabalhar doente. No ano passado, sentiu-se febril mas foi para o emprego. Piorou. No dia seguinte mal se conseguia mexer e teve mesmo que “meter uns dias”.

RUI SOUSA MÉDICO DE SAÚDE PÚBLICA

O combate ao presentismo requer o compromisso efectivo das chefias

As empresas devem incentivar os colaboradores doentes a ficarem em casa, mas há que ponderar a situação inversa. Há doenças, não contagiosas, que permitem que uma pessoa continue a trabalhar sem que seja discriminada por isso, diz Rui Sousa em entrevista ao *Jornal de Negócios*.

Carla Pedro cpedro@mediafin.pt

Que factores há a ter em conta no presentismo?

Muitos factores condicionam o presentismo, como a possibilidade de substituição, o regime de faltas da instituição, a política de ausência por doença existente, o tipo de trabalho, a motivação, etc. Neste campo, generalizações sobre quais as forças actantes estarão sempre associadas a consideráveis margens de erro. Não existem empresas iguais, escolas iguais, hospitais e centros de saúde iguais. Cada instituição tem a sua cultura específica, as suas regras intrínsecas, o seu universo particular, pelo que as forças actantes condicionando o presentismo serão necessariamente diferentes. Em suma, o conhecimento do que é o presentismo e quais as suas implicações é apenas um primeiro passo, sem dúvida importante, na longa caminhada que é a sua resolução.

O que poderá levar a que não se negligencie uma gripe, uma ‘ponta’ de febre? A sensibilização deve começar pelas chefias das empresas?

Sem dúvida que o combate ao presentismo requer o compromisso efectivo das chefias, pelas razões acima apontadas. Se o presentismo não estiver na agenda dos líderes das instituições, não serão dados os passos necessários para criar um ambiente que fomente, de forma efectiva, que um trabalhador doente não se apresente no local de trabalho, particularmente no caso de uma doença transmissível. Só para citar um exemplo, dificilmente um trabalhador com gripe deixará de trabalhar se isso implicar a perda do seu vencimento referente a esse dia. O que me parece fundamental destacar é que o presentismo não é apenas um problema de saúde pública. Um colaborador que trabalha doente pode ser mais vulne-

rável a cometer erros, terá por certo pior produtividade e, no caso da doença ser transmissível, coloca em risco os restantes colaboradores, iniciando um ciclo de eventuais novos casos. Tudo isto somado terá por certo um impacto negativo na produtividade global da instituição que poderá ser superior ao que ocorreria caso se facilitasse a ausência por



Dificilmente um trabalhador com gripe deixará de trabalhar se isso implicar a perda do vencimento referente a esse dia.

Cada instituição terá de encontrar a reposta adequada à sua realidade.

O presentismo não é apenas um problema de saúde pública.



Paulo Duarte

pode passar nunca por discriminar colaboradores doentes. Desde que esteja apto a desempenhar de forma efectiva a sua função, sem colocar em risco a sua saúde ou a de terceiros, ele deverá ser reintegrado de imediato. Daí a necessidade de estes processos serem validados por médicos que prestem todo o apoio ao colaborador doente e que decidam qual o tempo apropriado de ausência para cada situação clínica. Até porque, ao contrário do que algumas pessoas pensam, muitas doenças transmissíveis não apresentam qualquer risco no contacto próximo social diário, como é o caso da infecção pelo VIH ou a hepatite.

Tem conselhos para minimizar o impacto negativo que um colaborador doente pode exercer sobre os colegas?

Cada instituição terá de encontrar a reposta adequada à sua realidade. Infelizmente, não há uma receita universal que seja efectiva. Uma das soluções possíveis, entre muitas outras, poderá passar, nos casos em que tal seja razoável, por explorar os recursos tecnológicos hoje disponíveis para permitir o trabalho não presencial.

Nas instituições escolares, por exemplo, o recurso a plataformas de ensino à distância ou a difusão em tempo real de aulas usando a Internet poderão ser formas de um aluno doente poder continuar a manter alguma actividade – sem expor terceiros a riscos, no caso de a doença ser transmissível no contacto próximo social diário. Necessariamente, as soluções encontradas deverão visar sempre, através da inovação, que a instituição possa obter dividendos para o seu “core business” que vão além da questão do presentismo. No exemplo citado, assumindo que o “core business” de uma escola é ensinar, é hoje relativamente consensual que uma escola que desenvolva e utilize os recursos que citei é uma escola com melhores competências pedagógicas que uma que não os utilize.

Existem dados sobre o presentismo em Portugal ou por regiões do país?

Que eu conheça, não. Os programas de prevenção têm por objectivo diminuir o absentismo, evitando que as pessoas adoçam, e não têm qualquer relação directa com o presentismo. Reduzindo o número de pessoas doentes, diminui-se, indirectamente, o presentismo, mas não é esse o foco. Estas abordagens são ambas importantes e são complementares, não se substituem uma à outra.

doença, já para não falar na responsabilidade das chefias em assegurar a todos os colaboradores um ambiente de trabalho seguro. Estamos pois perante uma situação em que o benefício potencial para a saúde pública acarreta, em simultâneo, um benefício potencial para as instituições.

Por vezes existe pressão dos colegas, daí que se trabalhe doente...

Quanto à pressão dos colegas, a situação pode ser facilmente invertida. Por exemplo, no contacto que tenho tido com algumas instituições

no âmbito de um projecto destinado a prevenir as infecções respiratórias no local de trabalho, após os colaboradores dessas instituições compreenderem que um colega doente, por exemplo com gripe, pode colocar a sua saúde em risco, passando-lhes essa mesma doença, o que se verificou foi uma pressão exactamente contrária – “Estás com tosse e com nariz entupido... Tens febre? Se estás doente, não devias ter vindo trabalhar”. Essa pressão inversa também não é totalmente desejável. O combate ao presentismo não



” Fui trabalhar com gripe porque não gosto de ficar em casa

Altino Amaro, Delegado hospitalar, 35 anos

Altino Amaro tem 35 anos e é delegado hospitalar. Já foi trabalhar quando supostamente não devia. No ano passado, teve uma forte gripe e pegou “a quatro ou cinco colegas”. “Eu continuei a trabalhar, mas eles

tiveram que ir para casa”. E por que razão continuou a trabalhar? “Porque não gosto de ficar em casa. Na minha empresa não há qualquer problema se tiver que faltar por estar doente, mas eu é que não quis”.

nova epidemia

Trabalhadores doentes ficam mais caros do que o absentismo

Um estudo da consultora económica Econtech sobre a realidade australiana concluiu que o custo global do presentismo para a economia daquele país em 2005/06 foi de 25,7 mil milhões de dólares, ao passo que o do absentismo foi de sete mil milhões de dólares. Ou seja, o custo económico associado ao presentismo é quase quatro vezes superior ao do absentismo.

Estes resultados são consistentes com os estudos existentes para o universo dos EUA, onde o custo estimado do presentismo é três vezes mais elevado do que o do absentismo.

As despesas calculadas para o presentismo tiveram em conta os custos directos e indirectos do presentismo para as empresas e economia da Austrália. Assim, 68% do custo total do presentismo é tido como custo directo das perdas de produtividade no local de trabalho e 32% é o custo indirecto em que se incorre à medida que as quebras de produtividade se reflectem na economia. Segundo os autores do estudo, “negligenciar o custo indirecto pode subestimar grandemente o custo total do presentismo”.

O presentismo tem um impacto directo sobre os níveis de produ-

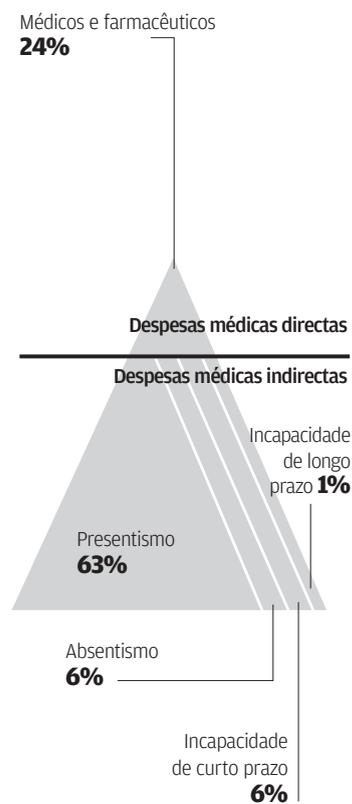
tividade laboral. A Econtech sublinha que esse impacto custa às empresas australianas 17,6 mil milhões de dólares por ano. Os resultados do estudo salientam ainda que a quebra média de produtividade por colaborador é de 2,54%, o que corresponde a uma perda anual de seis dias úteis por empregado.

Num outro estudo, publicado em Abril de 2004 no “Journal of Occupational and Environmental Medicine”, o investigador Ron Goetzel – director do Instituto de Estudos sobre Saúde e Produtividade, da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos – afirmou que o abrandamento de actividade provocado por más condições de saúde pode representar até 60% dos custos de saúde a cargo da entidade patronal. Nalguns casos, como as alergias e as enxaquecas, as quebras de produtividade no trabalho podem corresponder a mais de 80% dos custos totais com cuidados de saúde suportados pelas empresas.

Essa análise – cujas estimativas recorreram a uma base de dados de cerca de 375 mil trabalhadores – revelou que, relativamente a determinados problemas de saúde, os

Custos ocultos do presentismo

Bank One, em 2000



Fonte: Harvard Business Review, Outubro de 2004

custos do presentismo eram muito mais elevados do que outros custos relativos a cuidados de saúde, tais como o absentismo ou benefícios por incapacidade. Ron Goetzel afirmou ao Jornal de Negócios que esta continua a ser a realidade, apesar de ser “bastante difícil contabilizar os custos do presentismo”.

De acordo com o estudo, o presentismo derivado das enxaquecas foi responsável por 89% do custo total de diminuição de produtividade. No que diz respeito às alergias, esses custos corresponderam a menos 82% no nível de produtividade.

Questionado sobre possíveis disparidades, em termos geográficos, da atenção que está a ser dada a este tema, Ron Goetzel respondeu que “a Europa só agora está a tomar consciência do fenómeno do presentismo”, o que revela um atraso na importância dada aos impactos negativos na economia, enquanto “nos Estados Unidos há um crescente interesse em torno desta temática”.

Os problemas de saúde mais comuns

➔ Alergias, artrite, asma, dores nas costas, pescoço e coluna, cancro, depressão, diabetes, doença coronária, hipertensão, dores de cabeça/enxaquecas, dificuldades respiratórias e problemas de pele. Segundo o estudo da Econtech, estes problemas de saúde contribuem para a perda de produtividade das empresas em diferentes graus.

➔ Dos 12 analisados, as alergias e depressões são os que mais afectam a produtividade de uma empresa, cada um com um impacto negativo de 19%. Entre os que contribuem menos para a perda de produtividade estão as doenças coronárias (2%), os eczemas e outros problemas de pele (3%), bem como a artrite (4%).

➔ Numa outra análise, da “Harvard Business Review”, consideraram-se como causas mais comuns do presentismo muitos dos problemas crónicos e cíclicos que atingem uma grande maioria de pessoas: dores de cabeça, enxaquecas, dores de costas, alergias, gripe, artrite, desordens intestinais e resacas.

