Universidade do Minho
Escola de Economia, Gestão e Ciência Política

Eduardo Nunes Sampaio

O Presenteísmo e os seus Determinantes: Uma Análise Empírica em Portugal

Abril de 2026

O Presenteísmo e os seus Determinantes: Uma Análise Empírica em Portugal

Eduardo Nunes Sampaio

UMinho | 2026

Universidade do Minho
Escola de Economia, Gestão e Ciência Política

Eduardo Nunes Sampaio

O Presenteísmo e os seus Determinantes: Uma Análise Empírica em Portugal

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Economia Industrial e da Empresa

Trabalho efetuado sob a orientação da(o)
Professora Doutora Joana Daniela Ferreira Cima

Abril de 2026

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Agradecimentos

A realização deste trabalho e a conclusão do Mestrado em Economia Industrial e da Empresa representam o fim de uma etapa muito especial, de grande exigência, esforço e dedicação, mas também, sobretudo, o fim de uma etapa gratificante e o cumprimento de um objetivo. No entanto, nada disto seria possível se não tivesse a ajuda e o apoio de algumas pessoas, às quais deixo o meu sincero agradecimento.

Em primeiro lugar, queria agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Joana Daniela Ferreira Cima, por toda a ajuda que me deu durante este processo, e pelo apoio e paciência que teve para comigo desde o início. Agradeço também pela confiança e disponibilidade no meu projeto, pelo constante interesse no tema da dissertação e por todas as sugestões que contribuíram para a melhoria do trabalho.

Um agradecimento também aos meus colegas de mestrado, que sempre me ajudaram nas minhas dúvidas durante a realização desta dissertação e que, além de tudo, foram muito mais do que apenas colegas, foram amigos que nunca me deixaram mal e que eu levarei para a vida.

Um obrigado especial à minha namorada que, além de colega de universidade, foi sempre a pessoa mais próxima a mim durante esta etapa e foi quem me ajudou em praticamente todos os processos, tanto fora como dentro da universidade. Sem ela, seria muito mais complicado ultrapassar os obstáculos que encontrei no meu caminho e conseguir tornar-me numa pessoa melhor todos os dias.

Por último, mas não menos importante, um grande agradecimento aos meus pais, irmão e amigos que, no fundo, são a minha base, o meu apoio e a razão da minha motivação e alegria. Sem eles, não conseguiria acabar esta fase da minha vida com sucesso.

A todas estas pessoas, o meu sincero obrigado!

Declaração de integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Declaração de uso de ferramentas de Inteligência Artificial (IA)

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri a qualquer forma de utilização indevida de ferramentas de Inteligência Artificial (IA). nem a falsificação ou omissão de informações, fontes, dados, resultados ou processos em nenhuma das etapas conducentes à sua elaboração.

Declaro ainda que qualquer utilização de ferramentas de IA foi feita de forma transparente e responsável, encontrando-se devidamente assinalada/descrita no trabalho, e que procedi à verificação critica da exatidão do conteúdo produzido com o seu apoio, assumindo integralmente a responsabilidade pelo que submeto.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho. bem como as normas aplicáveis de integridade académica e de proteção de dados.

Resumo

O presenteísmo ocorre quando um trabalhador permanece ativo no trabalho apesar de apresentar problemas de saúde ou limitações funcionais que podem comprometer o seu desempenho. Esta dissertação tem como objetivo analisar os principais fatores e determinantes associados ao presenteísmo entre os trabalhadores em Portugal, recorrendo a microdados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024). A amostra utilizada é composta por 16.585 indivíduos empregados.

Uma vez que não existe uma variável direta de presenteísmo no ICOR, foi criada uma nova categoria com base na variável PH030, que corresponde à limitação em atividades habituais devido a problemas de saúde. Desta forma, construiu-se uma *proxy* indireta de presenteísmo quando o trabalhador reporta estar limitado ou fortemente limitado nas suas atividades habituais. A análise empírica combina estatística descritiva com modelos de regressão logística (LOGIT), estimados com ponderações amostrais, de forma a identificar os principais determinantes sociodemográficos e de trabalho relacionados com o presenteísmo.

Os resultados mostram uma associação negativa entre a *proxy* de presenteísmo e a *proxy* de rendimento horário, indicando que trabalhadores com limitações apresentam, em média, níveis inferiores de rendimento por hora. A análise econométrica indica que o presenteísmo está associado sobretudo ao sexo, à idade, à escolaridade e ao rendimento. Especificamente, as mulheres e os trabalhadores mais velhos apresentam uma maior probabilidade de realizar presenteísmo, enquanto que níveis mais elevados de escolaridade e de rendimento estão associados a uma menor probabilidade da ocorrência deste fenómeno.

Esta dissertação contribui para a identificação de grupos e fatores associados à *proxy* de presenteísmo, fornecendo informação útil para investigação futura e para a reflexão sobre políticas laborais e de saúde ocupacional.

Palavras-Chave: ICOR; limitações funcionais; presenteísmo; produtividade; saúde no trabalho.

Abstract

Presenteeism occurs when an employee remains at work despite experiencing health problems or functional limitations that may impair their performance. This dissertation aims to analyze the main factors and determinants associated with presenteeism among workers in Portugal, using microdata from the 2024 Survey on Living Conditions and Income (ICOR 2024). The sample consists of 16,585 employed workers.

Since there is no direct variable for presenteeism in the ICOR, a new category was created based on variable PH030, which corresponds to limitations in usual activities due to health problems. Thus, an indirect proxy for presenteeism was constructed when the worker reports being limited or severely limited in their usual activities. The empirical analysis combines descriptive statistics with logistic regression (LOGIT) models, estimated with sample weights, to identify the main sociodemographic and work-related determinants associated with presenteeism.

The results show a negative association between the presenteeism proxy and the hourly earnings proxy, indicating that workers with limitations have, on average, lower levels of earnings per hour. The econometric analysis indicates that presenteeism is primarily associated with gender, age, education, and income. Specifically, women and older workers are more likely to exhibit presenteeism, while higher levels of education and income are associated with a lower probability of this phenomenon occurring.

This dissertation contributes to the identification of groups and factors associated with the proxy for presenteeism, providing useful information for future research and for reflection on labor and occupational health policies.

Keywords: ICOR; functional limitations; presenteeism; productivity; occupational health.

Índice

1. Introdução 10

1.1. Objetivos de Investigação 11

2. Revisão de literatura 13

2.1. Introdução à Revisão de Literatura 13

2.2. Fundamentos Teóricos e Fatores Determinantes do Presenteísmo 14

2.3. Efeito Económico do Presenteísmo nas Empresas 18

2.4. Causas e Doenças com Maiores Consequências Económicas 20

2.5. Síntese Crítica da Literatura e Implicações para a Análise Empírica 23

3. Metodologia 26

3.1. Dados 26

3.2. Métodos 39

4. Resultados 43

4.1. Modelo Sociodemográfico 43

4.2. Modelo Completo (Sociodemográfico com Variáveis de Emprego) 46

4.3. Efeitos Marginais Médios do LOGIT 49

4.4. Estimações entre Variáveis Determinantes 52

5. Conclusões, Limitações e Investigação Futura 58

Referências Bibliográficas 62

Anexos 65

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Rendimento Médio (proxy) por Limitação Funcional 35
Gráfico 2 - Limitações Funcionais por Grupo Etário..... 36
Gráfico 3 - Médias Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Setor 37
Gráfico 4 - Histograma do Rendimento por Hora (proxy) 38
Gráfico 5 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) entre Sexo e Idade..... 53
Gráfico 6 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Idade e Rendimento 54
Gráfico 7 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Idade e Escolaridade 55
Gráfico 8 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Sexo e Rendimento..... 57

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Descrição dos Módulos 27
Tabela 2 - Descrição das Variáveis 30
Tabela 3 - Estatística Descritiva Geral 32
Tabela 4 - Médias Estatísticas Comparativas entre Limitação da Saúde do Indivíduo 34
Tabela 5 - Modelo LOGIT Sociodemográfico 44
Tabela 6 - Modelo LOGIT Completo 46
Tabela 7 - Efeitos Marginais Médios 49

Lista de Abreviaturas e Siglas

EU-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions

GALI – Global Activity Limitation Indicator

IC – Intervalo de Confiança

ICOR – Inquérito às Condições de Vida e Rendimento

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISCED – International Standard Classification of Education

LOGIT – Modelo de Regressão Logística

MEHM – Minimum European Health Module

NACE – Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne / Classificação Estatística das Atividades Económicas na Comunidade Europeia

SPS-6 – Stanford Presenteeism Scale

STATA – Software estatístico utilizado para tratamento e análise dos dados

VIF – Variance Inflation Factor

WLQ – Work Limitations Questionnaire

1. Introdução

Num contexto empresarial cada vez mais competitivo e orientado para a eficiência, as organizações procuram maximizar o desempenho dos seus recursos humanos. No entanto, nem sempre a presença física de um trabalhador no local de trabalho se traduz em produtividade efetiva (Johns, 2010). O fenómeno do presenteísmo, definido como a situação em que um trabalhador, apesar de estar fisicamente presente, mostra um desempenho reduzido devido a problemas de saúde, fadiga, stress ou outras limitações, tem vindo a ganhar destaque na literatura (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Este tema tem recebido menos atenção em comparação com o absentismo que, devido ao facto de ser apenas a falta de assiduidade do funcionário no local de trabalho, é mais visível e quantificável, mostrando que o presenteísmo pode, assim, constituir um custo pouco visível para as empresas e para a economia (Johns, 2010).

Alguns estudos indicam que, em determinados contextos e condições de saúde, os custos associados ao presenteísmo podem ser, muitas vezes, superiores aos do absentismo, sobretudo em setores com elevada exigência cognitiva ou emocional, como a saúde, a educação e os serviços financeiros (Goetzel et al., 2004). O custo económico associado ao presenteísmo resulta da diminuição da produtividade individual, da degradação da qualidade do serviço prestado e, em alguns casos, do prolongamento da doença, podendo representar entre 17,8% e 36,4% da capacidade de trabalho nos funcionários afetados (Collins et al., 2005).

Apesar do aumento da atenção académica, a investigação nesta área continua um pouco limitada, sobretudo no que diz respeito à medição do presenteísmo e à análise por setores e grupos socioeconómicos.

No contexto europeu e, especificamente, em Portugal, o presenteísmo tem alguma importância. A falta de dados específicos, a cultura de valorização da assiduidade e a perceção de que "estar presente é cumprir" tornam mais difícil a implementação de políticas eficazes de promoção da saúde no trabalho e de gestão responsável. Além disso, fatores como a idade, o sexo, o rendimento e o setor de atividade podem influenciar significativamente os níveis de presenteísmo, tornando a análise complexa deste fenómeno uma tarefa essencial para a construção de soluções eficazes (Brouwer et al., 2023).

Desta forma, esta dissertação procura contribuir para a investigação económica e organizacional sobre o presenteísmo, com foco em compreender este fenómeno e as suas determinantes.

1.1. Objetivos de Investigação

O objetivo central desta dissertação é analisar o presenteísmo e as suas determinantes nos trabalhadores, com especial incidência em microdados recolhidos em Portugal, nomeadamente através do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024), que permite aceder a variáveis relevantes para a caracterização deste fenómeno.

Os objetivos mais específicos desta dissertação serão então:

- Construir uma *proxy* indireta de presenteísmo baseada em limitações funcionais reportadas por trabalhadores empregados;
- Identificar os fatores associados à *proxy* de presenteísmo, nomeadamente de carácter físico, organizacional, sociodemográfico e socioeconómico;
- Analisar os padrões e variações do presenteísmo segundo variáveis como o sexo, a idade, a escolaridade, o tipo de contrato, o regime, o rendimento e o setor de trabalho;
- Construir um modelo de regressão logística capaz de analisar a *proxy* de presenteísmo e as restantes variáveis estudadas;
- Contribuir para a identificação de grupos e fatores associados à *proxy* de presenteísmo, fornecendo informação útil para a investigação futura e para a reflexão sobre políticas laborais e de saúde ocupacional.

Por fim, a questão que se pretende responder com esta dissertação é:

- Quais são os principais fatores e determinantes associados ao presenteísmo entre os trabalhadores em Portugal?

A presente dissertação está dividida em 5 Capítulos principais, sendo eles: o Capítulo 1 que é a presente introdução; o Capítulo 2 que diz respeito à Revisão de Literatura; o Capítulo 3 relativo à Metodologia da pesquisa; o Capítulo 4 referente à discussão dos Resultados; e, por fim, o Capítulo 5 que conclui a dissertação e mostra algumas limitações e investigações futuras.

O 2º Capítulo apresenta, então, uma revisão de literatura do tema principal desta dissertação, abordando temas relacionados ao presenteísmo e ao estudo em questão, como os seus fundamentos teóricos e fatores mais importantes, o efeito económico, as causas e doenças com maiores consequências e, por fim, uma síntese crítica.

O 3º Capítulo aborda a metodologia deste estudo, estando dividido em duas partes: 1. Os dados que forneceram as informações necessárias à realização deste estudo, juntamente com a análise de estatística descritiva de vários elementos; 2. Os métodos utilizados para a investigação e apresentação dos resultados obtidos, juntamente com a análise das fórmulas utilizadas no modelo de regressão logística.

No 4º Capítulo faz-se a apresentação e a análise dos resultados obtidos através dos modelos de regressão logística e das estimações entre algumas variáveis.

E, por fim, no 5º Capítulo é apresentada uma conclusão para esta dissertação, juntamente com algumas limitações e sugestões para investigações futuras.

2. Revisão de literatura

2.1. Introdução à Revisão de Literatura

O presenteísmo é um fenómeno complexo e bastante subestimado no que diz respeito ao efeito que tem nas organizações, ao contrário do absentismo (Johns, 2010). Segundo Kigozi et al. (2017), apesar do reconhecimento crescente da influência do presenteísmo, este assunto continua a ser frequentemente esquecido nas análises de custo-efetividade e estudos de avaliação económica.

De seguida, irá ser apresentada uma revisão de literatura das informações mais relevantes identificadas em estudos e revistas científicas analisadas, com foco na forma como o presenteísmo se relaciona com a produtividade, o desempenho laboral e os custos económicos das organizações, tendo como base fatores de saúde, condições de trabalho, estruturas organizacionais, aspetos demográficos e características setoriais.

Muitas investigações utilizaram a Escala de Presenteísmo de Stanford (SPS-6) ou o Questionário de Limitações do Trabalho (WLQ) para quantificar estes efeitos. Estas duas opções são instrumentos úteis para avaliar o efeito do presenteísmo, no entanto, apresentam limitações metodológicas relevantes (Lohaus & Habermann, 2019). Por serem baseadas em relato pessoal, estas ferramentas estão sujeitas a enviesamentos de autoavaliação, nomeadamente a tendência de quem responde para subestimar ou sobrestimar as suas limitações, influenciados pelo desejo social ou pela sua perceção subjetiva de desempenho (Johns, 2010). Além disso, as respostas são marcadas por uma elevada carga de subjetividade, já que conceitos como "eficiência" ou "produtividade afetada" são interpretados de forma distinta por diferentes indivíduos, consoante o seu estado físico, emocional ou personalidade (Johns, 2010). Estas limitações agravam-se quando se consideram contextos culturais diversos, nos quais as normas sociais e as atitudes perante a doença ou o trabalho influenciam a forma como as perguntas são entendidas e respondidas (Lohaus & Habermann, 2019).

2.2. Fundamentos Teóricos e Fatores Determinantes do Presenteísmo

O presenteísmo é, normalmente, definido como a presença física dos colaboradores no local de trabalho mesmo quando a sua saúde não está ideal, resultando num desempenho abaixo do normal ou do que seria esperado (Johns, 2010). Por outras palavras, o trabalhador está presente no local de trabalho, mas apresenta uma condição de saúde que pode limitar a sua concentração e desempenho. Este conceito contrasta com o absenteísmo, que, neste caso, é a ausência do colaborador no local de trabalho, no entanto, o presenteísmo é diferente por representar uma perda de produtividade "invisível" nas estatísticas habituais, uma vez que o trabalhador permanece na empresa apesar de estar doente (Lohaus & Habermann, 2019). Historicamente, o absenteísmo recebeu muito mais atenção, onde estima-se que represente cerca de 4% da perda de produtividade e é relativamente fácil de medir, enquanto o presenteísmo foi subestimado por não ser formalmente mencionado e registado, e por ser mais difícil de quantificar (Goetzel et al., 2004). Foi apenas nas últimas duas décadas que o presenteísmo passou a ser abertamente discutido, no sentido em que estudos revelaram que trabalhar doente pode implicar perdas de produtividade iguais ou até superiores às causadas por faltas ao trabalho (Goetzel et al., 2004; Allen et al., 2018).

É importante referir que, na literatura, o termo "presenteísmo" pode referir-se tanto ao comportamento de estar presente no trabalho, mas doente, como também ao resultado em termos de produtividade perdida devido a problemas de saúde durante essa presença no trabalho (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Em ambos os efeitos, subentende-se que a saúde do trabalhador está comprometida ao ponto de normalmente justificar uma ausência. Autores como Johansson e Lundberg (2004) propuseram modelos teóricos para explicar a decisão de trabalhar doente, como por exemplo, o modelo da "flexibilidade na doença" (*illness flexibility model*) que requer que dois fatores principais determinem a presença ou ausência por doença: (1) a latitude de ajuste, ou seja, a possibilidade de ajustar as tarefas ou o ritmo de trabalho quando se está doente; e (2) os requisitos de assiduidade do cargo, isto é, o quão indispensável é a presença física do trabalhador (ex.: um médico de urgência tem maior requisito de assiduidade do que um trabalhador remoto). Esta teoria sugere que quando há alta flexibilidade para gerir a carga de trabalho durante uma doença e baixos requisitos de presença, os trabalhadores têm menor tendência de comparecer doentes, optando mais facilmente pelo repouso (Johansson & Lundberg, 2004). Por outro lado, numa função com pouca margem de ajuste ou alta exigência de presença,

aumenta a probabilidade de presenteísmo, especialmente se o trabalhador sentir que a sua ausência irá causar prejuízo imediato ao funcionamento da equipa ou da organização.

Nesta mesma ideia, Hirsch et al. (2017) desenvolveram uma teoria económica do presenteísmo, argumentando que ir trabalhar doente pode ser visto como uma decisão racional do funcionário diante dos incentivos e custos associados (como perder remuneração ou enfrentar sanções disciplinares). Em conclusão, o presenteísmo deve ser entendido como um fenómeno com várias caraterísticas, envolvendo considerações de saúde, comportamento organizacional e economia do trabalho, no qual os indivíduos equilibram o dever profissional com as suas limitações físicas ou mentais temporárias.

Existem várias razões que levam os trabalhadores a irem trabalhar mesmo quando estão doentes são, abrangendo fatores organizacionais, profissionais, pessoais e psicossociais (Johns, 2010). Antes de falar melhor desses fatores, é importante destacar que o presenteísmo é um fenómeno bastante comum na nossa sociedade, onde estudos populacionais indicam que cerca de um terço dos trabalhadores relatam pelo menos um episódio de ter trabalhado doente no ano anterior (Aronsson et al., 2000). Em alguns setores estes valores são ainda mais altos, por exemplo, em profissões de cuidado como a saúde e educação, uma grande parte dos profissionais já praticaram presenteísmo em algum momento da sua carreira de trabalho (Aronsson et al., 2000). Estes resultados mostram que compreender os determinantes do presenteísmo é essencial para as organizações.

Do ponto de vista organizacional, existem vários elementos do contexto de trabalho que desempenham um papel. A insegurança no emprego é um fator relevante, onde os trabalhadores com medo de consequências negativas ou de perder o seu posto de trabalho tendem a evitar faltar, mesmo doentes, para demonstrar comprometimento (Hirsch et al., 2017). Os mesmos estudos sugerem que o medo de desemprego e a instabilidade contratual estão associados a maiores níveis de presenteísmo (Hirsch et al., 2017). Igualmente, culturas organizacionais que valorizam precisamente a presença física e implementam políticas de assiduidade rigorosas acabam, sem querer, por incentivar o presenteísmo. Por exemplo, empresas com políticas rigorosas contra faltas (como advertências frequentes por ausências) observam que mais funcionários optam por ir trabalhar doentes para evitar penalizações formais (Miraglia & Johns, 2016). Nestes ambientes, a presença é frequentemente vista como indicador de dedicação, levando os colaboradores a esconder indisposições para manter a imagem de “bom trabalhador”.

A carga de trabalho e a pressão de prazos também estão entre os principais determinantes deste assunto. Quando há um volume exagerado de tarefas, prazos apertados ou poucos substitutos para cobrir ausências, os funcionários sentem-se mais pressionados a estar presentes, mesmo doentes, para não interromper o fluxo de trabalho (Lohaus & Habermann, 2019). Um ambiente de trabalho onde a equipa já está no limite, com efetivos reduzidos ou alta procura, cria um forte sentido de obrigação, no qual o trabalhador evita ausentar-se para não sobrecarregar os colegas ou comprometer objetivos. Alguns estudos indicam que equipas desfalcadas e trabalho sob intensa pressão estão correlacionados com uma maior tendência ao presenteísmo (Miraglia & Johns, 2016; Lohaus & Habermann, 2019). Em setores como a saúde e educação, esta dinâmica torna-se bastante evidente. Muitos profissionais de enfermagem, medicina e ensino indicam ir trabalhar mesmo doentes, por um elevado sentido de responsabilidade para com pacientes ou alunos, bem como para evitar transferir essa carga de trabalho aos seus colegas (Lohaus & Habermann, 2019). Outro estudo sueco mostrou que, entre profissionais que lidam diretamente com pessoas (enfermeiros, professores, cuidadores, etc.), a razão mais comum para o presenteísmo foi precisamente *"não querer sobrecarregar os colegas"*, por outro lado, entre trabalhadores de outras áreas, era maior o receio de que *"ninguém mais poderia desempenhar as suas tarefas"* na sua ausência (Johansson & Lundberg, 2004). Isto mostra como normas de trabalho em equipa e dificuldade de substituição influenciam a decisão de comparecer doente.

Também existem fatores pessoais e financeiros que incentivam o presenteísmo. Trabalhadores com dificuldades económicas ou sem direito a subsídio de doença têm uma maior propensão a comparecer doentes para não perder a renda (Hirsch et al., 2017). A ausência de uma rede de proteção, como por exemplo, não ter dias de baixa médica pagos, faz com que o colaborador veja a ausência ao trabalho como financeiramente bastante impossível de acontecer, sobretudo em empregos de salários baixos. A literatura mostra que problemas financeiros pessoais apresentam uma correlação positiva com o presenteísmo (Miraglia & Johns, 2016). Pichler e Ziebarth (2017) indicam que nos Estados Unidos, trabalhadores sem licenças remuneradas apontam significativamente mais dias de trabalho apesar de estarem doentes, uma vez que faltar ao trabalho implica uma perda de salário. Assim, políticas laborais que não asseguram um mínimo de proteção em caso de doença acabam por forçar o funcionário a escolher entre a sua saúde e a estabilidade financeira.

As características individuais e atitudes relacionadas ao trabalho também influenciam a tendência ao presenteísmo. Contraditoriamente, funcionários bastante comprometidos e satisfeitos podem praticar mais presenteísmo, possivelmente devido a uma elevada responsabilidade ou mesmo prazer no trabalho (Miraglia & Johns, 2016). Os mesmos autores relatam isto como *"presenteísmo por envolvimento"*, onde funcionários dedicados recusam-se a faltar ao trabalho por receio de atrasar projetos importantes, ou então por acreditarem que a sua presença é insubstituível em termos de conhecimento ou habilidade (Miraglia & Johns, 2016).

Por outro lado, fatores psicossociais negativos no ambiente de trabalho, como níveis elevados de stress, "burnout", ambiente organizacional tóxico ou liderança pouco solidária, também se associam ao presenteísmo, podendo tanto aumentá-lo, ou seja, trabalhadores sob muito stress podem adoecer com mais frequência e ainda assim comparecer, ou então podendo ser uma consequência dele, onde um colaborador que insiste em trabalhar doente pode agravar o seu stress e criar um ambiente de menor satisfação (Miraglia & Johns, 2016). Em conclusão, o estado de saúde mental e emocional do trabalhador e a cultura organizacional interligam-se complexamente na determinação do presenteísmo.

Por fim, é importante mencionar que fatores de proteção contra o presenteísmo também devem ser considerados. Uma boa saúde geral do funcionário, como por exemplo, pessoas com estilos de vida saudáveis que tendem a adoecer menos gravemente, pode reduzir a probabilidade de estes trabalhadores terem que decidir entre trabalhar doente ou faltar (Lohaus & Habermann, 2019). Além disso, um suporte organizacional adequado e uma liderança compreensiva podem diminuir bastante a ocorrência de presenteísmo (Lohaus & Habermann, 2019). Ambientes laborais onde os diretores mostram uma compreensão maior diante de doenças e promovem uma justiça organizacional, bem como locais onde há facilidade de substituição temporária, isto é, alguém que pode assumir as tarefas de um ausente sem grandes prejuízos, apresentam menores taxas de presenteísmo. Da mesma forma, quando o trabalhador sente que não será penalizado por utilizar uma baixa médica e que o seu trabalho será coberto de forma justa, ele tende a tomar a decisão saudável de repousar quando for necessário, em vez de arriscar trabalhar doente (Lohaus & Habermann, 2019). Em conclusão, o presenteísmo resulta de uma decisão complexa onde o indivíduo avalia pressões do trabalho, normas culturais da organização, segurança financeira e a sua própria ética profissional.

2.3. Efeito Económico do Presenteísmo nas Empresas

O presenteísmo leva a custos económicos substanciais e frequentemente "invisíveis" para as empresas, manifestando-se na forma de produtividade perdida. Vários estudos como o de Collins et al. (2005) têm procurado quantificar estas perdas por diferentes métodos. Através do custo anual por trabalhador, foi estimado que devido à produtividade reduzida associada ao presenteísmo, este custo pode variar entre $500 e mais de $6.000, dependendo da condição de saúde (Collins et al., 2005).

Por outro lado, Allen et al. (2018), examinaram funcionários de um sistema de saúde nos Estados Unidos e calcularam um custo médio de aproximadamente $2.100 por ano, por trabalhador, atribuível ao presenteísmo entre colaboradores que sofriam de problemas de saúde mental. Em outro estudo, Letvak et al. (2012) relataram que, entre enfermeiros hospitalares, as perdas anuais por trabalhador variaram de $506 (em setores de menor influência) até cerca de $14.000 nas ocorrências mais graves, neste caso específico, combinando condições de dor crónica com depressão crítica.

Outra forma de apresentar o efeito do presenteísmo é através da percentagem de tempo de trabalho desperdiçado ou desempenho reduzido. Collins et al. (2005) avaliaram um conjunto de doenças crónicas e observaram reduções na produtividade individual que variavam entre 17,8% e 36,4% em funcionários com essas condições, quando comparados a períodos saudáveis.

Por outro lado, Koopmanschap et al. (1995), ao introduzirem o método dos custos de fricção, indicam que as perdas de produção associadas à doença podem ser parcialmente compensadas dentro da organização, sobretudo através da redistribuição de tarefas, da utilização de reservas internas de trabalho ou da recuperação posterior da produção. Os autores destacam também que a ausência por doença pode afetar a produção da empresa de diferentes formas, incluindo perdas de produção, custos adicionais para manter a atividade e mecanismos de substituição ou redistribuição do trabalho (Koopmanschap et al., 1995).

Outra verificação importante na literatura é que, para muitas condições de saúde, os custos do presenteísmo superam os do absenteísmo. Kigozi et al. (2017), numa revisão sistemática de avaliações económicas, concluíram que o presenteísmo representou, em média, 52% dos custos totais associados às doenças analisadas, contra 48% relacionados ao

absentismo e outras formas de perda. Em alguns casos, a percentagem do presenteísmo atingiu 85% dos custos totais, principalmente em doenças crónicas como artrite, distúrbios do sono e problemas de saúde mental, demonstrando que o efeito económico de trabalhar doente muitas vezes ultrapassa o de faltar ao trabalho (Kigozi et al., 2017).

De uma forma semelhante, Goetzel et al. (2004) estimaram que, entre 10 condições médicas comuns, como hipertensão, diabetes, problemas de coluna, depressão, etc., o presenteísmo foi responsável por 18% até 60% dos custos totais de cada condição para o empregador e que, muitas vezes, esses custos superavam os custos médicos diretos. Neste estudo, as perdas de produtividade em serviço foram tão grandes que, em doenças como alergias e dores de cabeça, representaram mais de 80% do custo total da doença para a empresa (Goetzel et al., 2004). Assim, a literatura aponta, de forma consistente, para a relevância económica do presenteísmo, embora a magnitude dos custos varie consoante a condição de saúde, o método de medição e o contexto laboral.

Outra forma de afirmar o efeito do presenteísmo é traduzi-lo em tempo de trabalho perdido. Loeppke et al. (2009) observaram que a queda de rendimento relacionada a problemas de saúde pode equivaler a alguns dias de trabalho perdidos por ano, por colaborador, mesmo que ele não se ausente formalmente. Neste estudo, estes autores verificaram que funcionários com múltiplos fatores de risco de saúde como obesidade, sedentarismo e stress crónico, apresentavam níveis mais altos de presenteísmo, acumulando horas de desempenho reduzido que, somadas, representavam cerca de duas semanas de trabalho anuais perdidas em média (Loeppke et al., 2009).

Noutro estudo, Allen et al. (2018) apresentaram uma medida interessante, onde identificaram perdas de produtividade equivalentes a até 16 minutos por dia por trabalhador, relacionados a problemas de saúde não tratados adequadamente. Noutro caso, numa parte de funcionários com determinada condição crónica, o comprometimento chegou a algumas horas por semana de trabalho não realizado, apesar do funcionário estar presente (Allen et al., 2018).

Outros estudos mais recentes também têm investigado efeitos indiretos e multiplicadores do presenteísmo no ambiente de trabalho. Brouwer et al. (2023), por exemplo, realizaram um inquérito longitudinal de 4 semanas nos Países Baixos e notaram que 75,9% dos trabalhadores relataram pelo menos um episódio de presenteísmo nesse curto período de tempo.

A perda média de produtividade individual associada foi de 10,7 horas nas quatro semanas, ou seja, aproximadamente 2,5 horas por semana. A parte mais fundamental, no entanto, foi a identificação de efeitos multiplicadores, onde cerca de 23,6% dos participantes repararam que o facto de estarem doentes (mesmo comparecendo ou tendo faltado alguns dias) reduziu também a produtividade dos colegas próximos. Em média, estimou-se que a presença de um trabalhador doente reduziu o desempenho de 4,2 colegas em aproximadamente 27,8% durante o período observado (Brouwer et al., 2023). Isto ocorreu, possivelmente, porque os colegas precisaram de cobrir tarefas ou porque a qualidade do trabalho em equipa foi afetada. Nestes casos, a perda total de produção para a empresa mais do que duplicou em relação à perda individual isolada. Assim, Brouwer et al. (2023) concluem que tanto as estruturas de compensação interna quanto os efeitos multiplicadores negativos são fenómenos comuns e que ignorar estes factos pode levar a uma desvalorização elevada do verdadeiro custo do presenteísmo, onde empresas que calculam apenas a produtividade individual perdida podem estar a deixar de determinar a queda de produtividade entre outros funcionários afetados pelo colega doente.

2.4. Causas e Doenças com Maiores Consequências Económicas

Embora qualquer problema de saúde possa levar ao presenteísmo, existem determinadas doenças e condições que se destacam por provocarem perdas de produtividade especialmente elevadas, ou seja, um custo económico maior associado à decisão de trabalhar mesmo estando doente (Collins et al., 2005). Entre os principais responsáveis estão os transtornos mentais (depressão e ansiedade), as doenças músculoesqueléticas crónicas (dores lombares e lesões por esforço repetitivo), distúrbios do metabolismo como a obesidade, e outras doenças crónicas (diabetes e asma) (Collins et al., 2005; Goetzel et al., 2004; Letvak et al., 2012). Nestes estudos, este conjunto de doenças aparecem no topo da lista em termos de dias de produtividade perdidos ou custos estimados.

Além de todas as doenças citadas, a depressão merece um destaque especial. Este transtorno mental está fortemente ligado a quedas evidentes de rendimento no trabalho. Stewart et al. (2003) demonstraram que cerca de 81% dos custos totais associados à depressão resultam do presenteísmo, com os trabalhadores a mostrarem dificuldades de concentração, cansaço intenso e menor compromisso mesmo quando estão fisicamente presentes. Allen et al. (2018) estimaram que trabalhadores com depressão maior incidem em milhares de dólares anuais de

produtividade perdida, em média. Goetzel et al. (2004) identificaram também que as doenças mentais, como depressão e ansiedade, estão entre as condições com maiores consequências em perdas de produtividade nos Estados Unidos, calculando um custo médio anual de $348 por empregado associado a esses problemas, o que, no total, representa milhões de dólares perdidos.

Os distúrbios de stress e saúde mental no trabalho também estão entre as causas mais impactantes do presenteísmo. Brunner et al. (2019) investigaram o efeito do stress ocupacional, incluindo altas exigências, pressão social negativa e baixa autonomia, e verificaram que o aumento desses fatores de stress está associado a um aumento considerável nas perdas de produtividade por doença, seja por mais dias de ausência ou por desempenho piorado mesmo quando presente. Brunner et al. (2019) também observaram que os efeitos negativos do stress são mais claros em empregados com poucos recursos, como baixo apoio social no trabalho ou baixa resiliência pessoal, ao contrário dos trabalhadores com alta autoconfiança ou um bom suporte conseguem diminuir parte do efeito do stress no seu desempenho. Assim, os autores sugerem que, mesmo dentro de uma condição de stress elevado, existe instabilidade individual e organizacional que influencia o grau de presenteísmo resultante (Brunner et al., 2019).

A obesidade é outro exemplo bem comprovado de condição médica com forte efeito no presenteísmo. Gates et al. (2008) relataram que funcionários obesos tinham em média cerca de 4,2% menos produtividade do que colegas com um peso saudável. Esta diferença, embora pareça pequena em termos percentuais, pode ser substancial quando acumulada ao longo de um ano inteiro e de uma população de trabalhadores. Segundo Gates et al. (2008), as razões por trás do efeito da obesidade incluem maior cansaço, dores articulares e outras limitações físicas que reduzem o ritmo de trabalho, além de possíveis outras possíveis condições, como a apneia do sono e a hipertensão, que afetam a energia e a concentração. Quando ampliado para custos, o presenteísmo associado à obesidade resulta em perdas financeiras significativas, como por exemplo, em empresas com um número elevado de empregados obesos, a soma das pequenas perdas de produtividade individual pode equivaler a centenas de milhares de dólares anuais em *output* não realizado (Gates et al., 2008).

Da mesma forma, as doenças músculoesqueléticas crónicas, principalmente dores lombares, artrite reumatoide e lesões de coluna, levam a perdas relevantes. Segundo Letvak et al. (2012), estas condições causam dor persistente e reduzem a mobilidade, fazendo com que o trabalhador tenha dificuldade em cumprir tarefas físicas ou mesmo em manter-se concentrado

devido ao desconforto. Os autores Letvak et al. (2012) demonstraram ainda que, quando um profissional de enfermagem sofre simultaneamente de uma dor crónica (como dor nas costas) e depressão, o efeito combinado no presenteísmo leva a um prejuízo anual que pode chegar a $14 mil por funcionário. Este valor mostra não apenas a soma das perdas de cada condição separadamente, mas um efeito multiplicativo, onde a dor física crónica pode agravar a depressão e vice-versa, criando um ciclo de baixa produtividade. Letvak et al. (2012) mostram que mesmo quando consideradas separadamente, tanto a dor crónica como a depressão já aparecem entre as causas mais "caras" do presenteísmo, reforçando a necessidade das empresas prestarem atenção à saúde física e mental dos seus colaboradores.

Além das doenças anteriormente mencionadas, Goetzel et al. (2004) mostram que existem outras condições destacadas na literatura como enxaquecas e cefaleias crónicas**,** alergias severas**,** diabetes não controlada**,** hipertensão arterial e doenças cardiovasculares, que, embora se apresentem como doenças silenciosas, podem contribuir para um cansaço e mal-estar generalizado, afetando os colaboradores e provocando perdas relevantes de produtividade, mesmo sem provocar absentismo direto. De acordo com Goetzel et al. (2004), artrite, hipertensão, problemas respiratórios (asma, bronquite) e alergias destacaram-se entre os que criam maiores custos de presenteísmo por empregado onde , por exemplo, a hipertensão, apesar de nem sempre causar sintomas fortes, foi calculada em cerca de $392 por empregado por ano em perdas de produtividade, um valor superior ao de várias condições médicas avaliadas no mesmo estudo.

Para concluir esta secção, Goetzel et al. (2004) mostram que as doenças com maior consequência económica através do presenteísmo tendem a ser as crónicas, predominantes e com sintomas recorrentes, que afetam a energia, concentração e capacidade funcional dos trabalhadores sem necessariamente os afastar do posto de trabalho. De acordo com os mesmos autores, Goetzel et al. (2004), reparamos que condições como depressão, dores lombares, artrite, asma, enxaquecas, obesidade e hipertensão estão entre as principais causas de perdas de produtividade em contexto empresarial. Resultados parecidos são apresentados por Collins et al. (2005), que identificaram perdas de produtividade entre os trabalhadores afetados por doenças crónicas diversas, como doenças musculoesqueléticas, doenças respiratórias e transtornos mentais, com custos anuais por trabalhador que podem alcançar os milhares de dólares. Por fim, Loeppke et al. (2009) reforçam que os trabalhadores com vários fatores de risco para estas

doenças apresentam significativamente um maior presenteísmo, sendo a sua diminuição possível através de programas de saúde ocupacional focados em bem-estar físico e mental.

2.5. Síntese Crítica da Literatura e Implicações para a Análise Empírica

Os artigos científicos da literatura sobre o presenteísmo revelam implicações práticas importantes. Em primeiro lugar, como verificado por Lohaus & Habermann (2019), as empresas precisam de reconhecer o presenteísmo como um custo real e significativo, muitas vezes pouco visível, mas não menos "custoso" do que o absenteísmo. Hoje em dia, organizações mais evoluídas já incluem medidas de presenteísmo nas suas análises de risco e relatórios de saúde ocupacional, conscientes de que este fenómeno pode afetar diretamente tanto a produtividade como a competitividade (Lohaus & Habermann, 2019). No entanto, em muitas outras empresas, especialmente as pequenas e médias, o presenteísmo ainda passa bastante despercebido, onde os colaboradores doentes continuam a trabalhar, a produtividade cai, mas a queda pode ser atribuída de forma errada ao baixo desempenho ou a outras causas, em vez de se identificar a raiz no problema de saúde (Lohaus & Habermann, 2019).

Ao mesmo tempo, as políticas organizacionais também podem ser ajustadas para diminuir os incentivos que sustentam o presenteísmo. Por exemplo, segundo Pichler e Ziebarth (2017), é importante rever políticas de assiduidade que sejam muito penalizadoras. Estes autores mostraram que a ausência de uma licença médica paga nos Estados Unidos incentivou o presenteísmo até em casos de doenças contagiosas, contribuindo para a propagação da gripe, enquanto que a introdução de licenças pagas podia reduzir a propagação das infeções. Isto vai contra o argumento de que as políticas de baixa médica mais liberais podiam prejudicar a economia, onde, pelo contrário, mostra que os benefícios em saúde e produtividade compensam (Pichler & Ziebarth, 2017). Por outro lado, Hirsch et al. (2017), mostram evidências de que a falta de uma licença paga obriga muitos funcionários a escolher entre a saúde e o salário, aumentando o presenteísmo. Em contrapartida, os locais que oferecem este benefício tendem a ter menos crises de doenças e uma menor ocorrência de presenteísmo, no geral.

Regulamentações que garantam um mínimo de dias de doença pagos, especialmente para trabalhadores de baixos rendimentos e setores essenciais, podem reduzir a necessidade de comparecer doente ao trabalho, com efeitos positivos na saúde coletiva e na produtividade (Pichler

& Ziebarth, 2017; Stearns & White, 2018). Em países nórdicos, como a Noruega, planos de segurança social que cobrem uma grande parte do salário nos primeiros dias de doença são implementados exatamente para evitar que os trabalhadores compareçam doentes por medo de perder o seu rendimento (Markussen et al., 2012).

Por outro lado, também se discute evitar a dependência excessiva de baixas, onde Markussen et al. (2012) analisaram o programa de seguros por doença na Noruega e encontraram evidências de que permitir ausências parciais (ou seja, um médico autorizar o trabalhador a voltar em capacidade reduzida, trabalhando algumas horas ou dias da semana) resultou em períodos de doença mais curtos e taxas de retenção mais altas do que nos casos de licença integral. Os autores concluíram, assim, que incentivos bem estruturados e regimes de ausência parcial por doença podem ser mais eficazes do que a ausência total em certos contextos, onde a existência de uma ligação com o trabalho durante a recuperação pode proteger o capital humano do trabalhador, mantém-no envolvido e reduz custos para a segurança social, ao mesmo tempo que minimiza perdas de produtividade para a empresa (Markussen et al., 2012).

Lohaus e Habermann (2019) referem que empresas que investem em programas de bem-estar, por exemplo, oferecendo ginásios no local, aconselhamento nutricional, apoio à saúde mental e técnicas de gestão de stress, muitas vezes conseguem reduzir a frequência e a intensidade do presenteísmo. Estas intervenções previnem e diminuem as principais causas do presenteísmo, evitando que pequenas indisposições se tornem problemas maiores. Num outro exemplo, um programa de vacinação anual contra a gripe pode evitar que funcionários venham a trabalhar contaminados e acabem por infetar os seus colegas (Rousculp et al., 2010).

Além disto, estruturas de trabalho mais flexíveis podem ajudar no combate aos efeitos negativos do presenteísmo. Rousculp et al. (2010) tinham observado anteriormente que permitir que funcionários gripados trabalhassem a partir de casa podia reduzir a propagação de infeções no local de trabalho. Esta medida, hoje em dia bastante facilitada devido à tecnologia de videochamadas e colaboração *online*, pode ser alargada para outras situações onde, por exemplo, um funcionário com uma lesão leve que dificulte o seu deslocamento, mas não o trabalho em si, pode ser tão produtivo em casa como no escritório, evitando, assim, o esforço e o risco de transporte (Rousculp et al., 2010).

Apesar de toda a importância crescente dada ao presenteísmo, ainda existe um desafio científico de quantificar este fenómeno com precisão e estabelecer causas claras com a produtividade. Kigozi et al. (2017) reforçam a necessidade de metodologias mais rigorosas e padronizadas que obtenham de forma realista os custos do presenteísmo e a sua relação com indicadores objetivos de produtividade. De facto, são poucos os estudos com uma estrutura econométrica sólida que isolem o efeito do presenteísmo, controlando para outras "variáveis de confusão" (Johns, 2010; Kigozi et al., 2017).

A presente dissertação propõe-se a estudar em concreto os fatores e determinantes do presenteísmo. O presenteísmo, como visto anteriormente, é um fenómeno organizacional de elevada complexidade, podendo ter causas de diversos fatores e consequências económicas significativas (Johns, 2010). A sua redução exige intervenções simultâneas tanto ao nível micro, através de políticas internas e medidas de gestão que valorizem o bem-estar, como ao nível macro, por meio de políticas públicas que garantam segurança no trabalho e o acesso a licenças médicas remuneradas (Pichler & Ziebarth, 2017). Caso contrário, tal como demonstram Goetzel et al. (2004) e Collins et al. (2005), ignorar as consequências económicas do presenteísmo pode representar um custo não visível substancial para as empresas, muitas vezes superior ao do absentismo.

Assim, enfrentar o presenteísmo com base em evidências empíricas e medidas comprovadas pode trazer benefícios mútuos para a empresa ou organização, apresentando trabalhadores mais saudáveis, motivados e produtivos, e organizações mais resilientes e competitivas no longo prazo (Loeppke et al., 2009).

Posto isto, no próximo capítulo apresenta-se a metodologia deste estudo.

3. Metodologia

3.1. Dados

O modelo analítico desta dissertação tem como objetivo estimar os principais determinantes do presenteísmo entre os trabalhadores inseridos em Portugal. A literatura tem demonstrado de forma consistente que o presenteísmo, definido como o ato de trabalhar mesmo com a existência de doença, limitação funcional ou desconforto físico e psicológico, representa um fenómeno complexo e com consequências económicas substanciais (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). No entanto, apesar da sua grande importância, este fenómeno permanece pouco avaliado e esquecido em estudos com dados nacionais, sobretudo em Portugal, onde existe falta de abordagens quantitativas com recurso a microdados oficiais.

Para colmatar esta falha, este estudo utiliza a informação resultante do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento do ano de 2024 (ICOR 2024), disponibilizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). A utilização deste inquérito permite quantificar de forma objetiva os principais determinantes do presenteísmo, integrando variáveis de saúde, rendimento, atividade profissional e características sociodemográficas.

O Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR), designado internacionalmente como EU-SILC – *European Union Statistics on Income and Living Conditions*, é um dos instrumentos estatísticos europeus mais importantes para o estudo das condições económicas, sociais e de bem-estar das populações. Realizado em Portugal desde 2004 pelo Eurostat, o EU-SILC substituiu sistemas nacionais anteriores e estabeleceu uma plataforma adaptada que permite comparações consistentes entre países da União Europeia. [1]

Como dito anteriormente, Portugal participa no EU-SILC desde a sua criação, e o INE é a instituição pública responsável pela produção e divulgação de estatísticas oficiais em Portugal, com o objetivo de apoiar a tomada de decisão e a investigação. O inquérito segue um modelo

[1] ICOR: https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/ICOR-Conceitos-e-metodologia.pdf

longitudinal rotativo, combinando um painel parcial de quatro anos com secções transversais anuais, permitindo análises de curto prazo e de evolução temporal. [2]

O ICOR caracteriza-se por uma estrutura modular abrangente, que permite recolher os dados tanto ao nível individual como ao nível do agregado familiar. Como o nome indica, Inquérito às Condições de Vida e Rendimento, é um questionário que está subdividido em diferentes módulos. Módulos esses com explicações e objetivos diferentes para as diversas análises em questão.

No contexto desse inquérito e da presente dissertação, os módulos disponíveis eram os seguintes:

Tabela 1 - Descrição dos Módulos

Módulos	Descrição
DT24	Ficheiro com a informação básica dos agregados como a amostragem, resultado do contacto, e outras informações.
RT24	Ficheiro com a informação básica dos indivíduos, como a informação demográfica, relações de parentesco, elegibilidade, resultado da entrevista, e cuidados com a criança.
HT24	Ficheiro com a informação completa dos agregados como a informação da entrevista ao agregado propriamente dita, com dados do alojamento, rendimentos, exclusão social e geral. O ficheiro HT24 inclui ainda os dados sobre o módulo secundário sobre habitação e habitabilidade.

[2] INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_sobre_o_ine

Módulos	Descrição
PT24	Ficheiro com a informação completa dos indivíduos como a informação da entrevista ao indivíduo propriamente dita, com dados demográficos, rendimentos, condição perante o trabalho, histórico profissional, saúde e educação.

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024)

A ligação entre estes módulos permite obter uma visão variada da realidade socioeconómica dos trabalhadores. No módulo PT24 é onde se encontram praticamente todas as variáveis necessárias para a presente investigação, visto que é uma investigação ao trabalhador individual. É neste módulo que também estão presentes, por exemplo, variáveis essenciais para a análise do presenteísmo, como a autoavaliação do estado de saúde (PH010), a existência de doenças crónicas (PH020) e as limitações nas atividades habituais devido a problemas de saúde (PH030). Estes indicadores são fundamentais para calcular a dimensão do presenteísmo, uma vez que permitem identificar indivíduos que, apesar de estarem a trabalhar, apresentam limitações funcionais que comprometem o seu desempenho no trabalho. Por outro lado, os restantes módulos DT24, RT24 e HT24 contêm bastante informação tanto a nível individual como a nível do agregado, mas não serão necessários para o desenvolvimento da presente dissertação, uma vez que o módulo PT24 contém todas as informações necessárias ao estudo.

A utilização do ICOR torna-se particularmente adequada para estudar o presenteísmo por três razões fundamentais. Primeiro, o inquérito contém variáveis de saúde completas e detalhadas, incluindo medidas subjetivas e objetivas, que são essenciais para obter informações do estado físico e psicológico dos indivíduos, elementos fundamentais para definir o presenteísmo. Segundo, o ICOR disponibiliza dados sobre o rendimento do trabalho e a intensidade laboral, permitindo construir um indicador quantitativo económico, o que ultrapassa as limitações comuns em estudos que dependem apenas de relatos pessoais e questionários. Terceiro, o inquérito é representativo da população residente em Portugal, o que garante que os resultados podem ser generalizados a nível nacional, contribuindo para a criação de políticas públicas e medidas empresariais informadas.

Do ponto de vista metodológico, o ICOR mostra-se como sendo uma amostragem estratificada, onde os agregados familiares são selecionados segundo critérios estatísticos rigorosos, assegurando que diferentes regiões, classes socioeconómicas e grupos demográficos estejam adequadamente representados. Os dados recolhidos passam por processos de validação e controlo de qualidade, que incluem verificações internas de consistência, correção de anomalias e conformidade segundo as orientações metodológicas da Eurostat. Além disso, a recolha de dados é efetuada por meio de entrevistas presenciais e telefónicas, realizadas por técnicos especializados, o que contribui para a fiabilidade e integridade da informação obtida. O processo é confidencial e a informação recolhida é utilizada para criar estatísticas sobre o risco de pobreza e a desigualdade de rendimento em Portugal.

A conformidade europeia das variáveis, garante que conceitos como "rendimento", "atividade económica", "limitação de saúde" ou "educação" seguem definições uniformes em todos os países. Isto não só aumenta a comparabilidade dos resultados internacionais, como também garante uma consistência interna durante vários anos sucessivos, permitindo análises longitudinais e a construção de modelos econométricos sólidos.

Como dito anteriormente, para a análise e preparação dos dados do inquérito em questão, foi utilizado o Módulo PT24, que, de certa forma, mostrou ser o mais completo e que continha as informações necessárias para a obtenção de resultados mais corretos e bem estruturados. A partir deste módulo PT24, foi possível encontrar várias informações, por exemplo, relativas à saúde, sexo ou até rendimento do trabalhador, entre outros, que ajudou na base para a estatística descritiva e posteriormente outros modelos mais complexos.

Depois de recolher todas as informações e variáveis necessárias para o estudo, foi utilizado o programa STATA versão "StataNow 19.5 Standard Edition", onde foi possível trabalhar os dados de uma forma mais precisa, rápida e estatisticamente correta. O STATA é um *software* estatístico completo e integrado, bastante utilizado para a ciência de dados, manipulação de dados, visualização, estatística e relatórios automáticos. [3] Dentro do STATA, foram trabalhadas as seguintes variáveis:

[3] STATA: https://www.stata.com/why-use-stata/

Tabela 2 - Descrição das Variáveis

Variável	Descrição
PH030 – Limitação	Limitação em atividades habituais devido a problemas de saúde (Respostas: Não; Limitadas; ou Fortemente Limitadas)
"Grupo_Saude_PH030"	Grupo agregado de limitação funcional nos trabalhadores. Juntando as duas respostas "Fortemente Limitada" e "Limitada" em apenas uma. Onde 0 = sem limitação, 1 = com limitação.
PB150 – Sexo	Sexo do indivíduo.
"Mulher"	Sexo do indivíduo a partir da variável "PB150": igual a 1 caso o indivíduo seja Mulher (PB150==2), caso contrário "Homem".
PX020_cod – Idade	Idade do indivíduo (anos).
"Idade_cat"	Categorias de idades a partir da variável "PX020_cod": 16–29; 30–44; 45–59; 60+.
PL060_cod – Horas Semanais	Número de horas semanais trabalhadas.
"Horas_anuais"	Estimação do número de horas anuais trabalhadas. Calculado através da multiplicação de "Horas Semanais" * 52 semanas.
PY010N – Rendimentos	Rendimentos monetários do trabalho por conta de outrem (líquido).
"Ln_rendimentos"	Variável formada pelo logaritmo dos rendimentos através da variável "PY010N".

Variável	Descrição
PL200 – Experiência	Experiência laboral (anos).
PL111A_cod – Setor	Setor de atividade económica (NACE Rev.3).
"Setor_num" – Setor com Nomes	Setor de atividade a partir da variável "PL111A_cod", mas com os nomes de cada setor em vez do seu respetivo número.
PL145 – Regime de Trabalho	Regime de trabalho (full-time / part-time).
PL141 – Tipo de Contrato	Tipo de Contrato do indivíduo (escrito ou verbal de duração determinada ou não determinada).
"Contrato_temp"	Tipo de Contrato a partir da variável "PL141": Contrato Permanente; Contrato Temporário.
PE041_cod - Escolaridade	Nível de escolaridade (ISCED).
"Escolaridade_cat"	Categorias de escolaridade a partir da variável "PE041_cod": Baixa Escolaridade; Secundário e Pós-Secundário; Ensino Superior.
PB040 - Ponderador	Ponderador transversal do indivíduo (com 16 ou + anos).
"Rend_hora" – Rendimento por Hora	*Proxy* de rendimento por hora do trabalhador (€/hora). Calculada como rendimento anual do trabalho dividido pelas horas anuais trabalhadas. (PY010N / Horas_anuais)
"Presenteísmo"	*Proxy* indireta de presenteísmo (limitação funcional). Igual a 1 se o indivíduo reportar limitações fortes ou moderadas em atividades habituais (PH030==1 ou PH030==2).

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024)

Através destas variáveis e do programa STATA, foi possível trabalhar e calcular estatísticas descritivas relevantes para o trabalho, onde a primeira tarefa foi encurtar o número de inquiridos e deixar apenas os que estão empregados, sendo eles um total de 16.585 trabalhadores.

É importante referir também que, tal como vemos na Tabela 2, a *proxy* principal deste estudo, a *proxy* indireta de presenteísmo, foi criada juntando duas respostas da variável PH030, ou seja, um indivíduo apresenta presenteísmo quando reporta trabalhar com limitações fortes ou moderadas (PH030==1 ou PH030==2).

Na seguinte Tabela 3 podemos observar algumas informações básicas iniciais de certas variáveis utilizadas no estudo:

Tabela 3 - Estatística Descritiva Geral

Variável	Média	Desvio-Padrão	Mediana	Mín.	Máx.	N
Rendimento Horário (€/hora)	6,96	4,69	5,72	0,003	107,69	14.368
Mulher	0,51	0,50	1	0	1	16.585
Idade	45,72	12,17	47	17	80	16.585
Experiência	26,47	13,50	28	0	72	16.323
Horas Semanais	39,73	8,09	40	1	81	16.246
Rendimento	12.314,54	9807,86	10.876,51	0	184.121,05	16.585

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

A *proxy* de rendimento por hora mostra um valor médio de 6,96 euros, sendo a mediana inferior (5,72 euros), o que indica a existência de assimetria à direita na distribuição, ou seja, a presença de um número reduzido de trabalhadores com níveis de rendimento bastante superiores à média. Esta conclusão é reforçada pelo elevado desvio-padrão (4,69) e pelo valor máximo

observado (107,69 euros), mostrando uma grande diferença na *proxy* de rendimento entre indivíduos.

Quanto à composição da amostra, verifica-se uma distribuição equilibrada em termos de sexo, com aproximadamente 51% de mulheres. A idade média dos indivíduos em estudo é de 45,72 anos, com uma mediana de 47 anos, mostrando uma população ativa relativamente envelhecida, mas com uma distribuição aproximadamente simétrica. A experiência profissional também está dentro deste padrão, com uma média de 26,47 anos, sugerindo uma forte ligação dos indivíduos ao mercado de trabalho ao longo do seu ciclo de vida. No que diz respeito ao número de horas semanais trabalhadas, é possível observar uma média de 39,73 horas e uma mediana de 40 horas, o que indica uma maioria de regimes de trabalho a tempo completo (40 horas semanais) e uma baixa dispersão desta variável.

No caso do rendimento, é possível também confirmar uma assimetria à direita, com uma média (12.314 euros) superior à mediana (10.876 euros) e um desvio-padrão elevado (9.807 euros), mostrando diferenças significativas na distribuição dos rendimentos do trabalho.

É importante referir que o número de observações varia entre variáveis, sendo inferior no caso do rendimento por hora, da experiência e das horas semanais. Estas diferenças existem por causa da presença de valores em falta, uma vez que algumas variáveis dependem da disponibilidade de informação específica para cada indivíduo. Mais concretamente, o rendimento por hora necessita ao mesmo tempo da existência de dados sobre o rendimento e as horas de trabalho, o que leva à exclusão de observações incompletas. Na mesma situação, a experiência e o número de horas semanais podem não estar disponíveis para todos os indivíduos da amostra em estudo, levando à redução do número de observações nestas variáveis.

Na próxima Tabela 4, foi feita a média das mesmas variáveis contínuas e da percentagem de indivíduos do sexo feminino entre Limitações de Saúde, ou seja, a *proxy* de Presenteísmo, sendo que a resposta “Com Limitação” inclui os trabalhadores com limitações moderadas e com limitações mais graves:

Tabela 4 - Médias Estatísticas Comparativas entre Limitação da Saúde do Indivíduo

Variável	Sem Limitação	Com Limitação (*Proxy* de Presenteísmo)
Rendimento Horário (€/hora)	7,06	6,52
Idade	44,6	51,3
Experiência	25,3	32,6
Horas Semanais	39,9	39,0
Mulher (%)	49,5	58,6

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Em termos da *proxy* de rendimento por hora, observa-se que os trabalhadores sem limitações apresentam um valor médio de aproximadamente 7,06 euros por hora, enquanto os trabalhadores com limitações registam um rendimento médio inferior, de cerca de 6,52 euros por hora. Este resultado sugere, numa primeira análise descritiva, a existência de uma associação negativa entre limitações de saúde e rendimento no trabalho.

No que diz respeito às características demográficas, verifica-se que os trabalhadores com limitações são, em média, mais velhos, apresentando uma idade média de 51,3 anos, comparativamente a 44,6 anos entre os trabalhadores sem limitações.

Da mesma forma, os trabalhadores com limitações apresentam também uma maior experiência laboral média, cerca de 32,6 anos, face a aproximadamente 25,3 anos entre os trabalhadores sem limitações. Este resultado representa o facto de trabalhadores com maior idade acumularem naturalmente um maior número de anos de experiência no mercado de trabalho.

Quanto às horas de trabalho semanais, as diferenças entre os dois grupos são relativamente reduzidas. Os trabalhadores sem limitações reportam, em média, cerca de 39,9

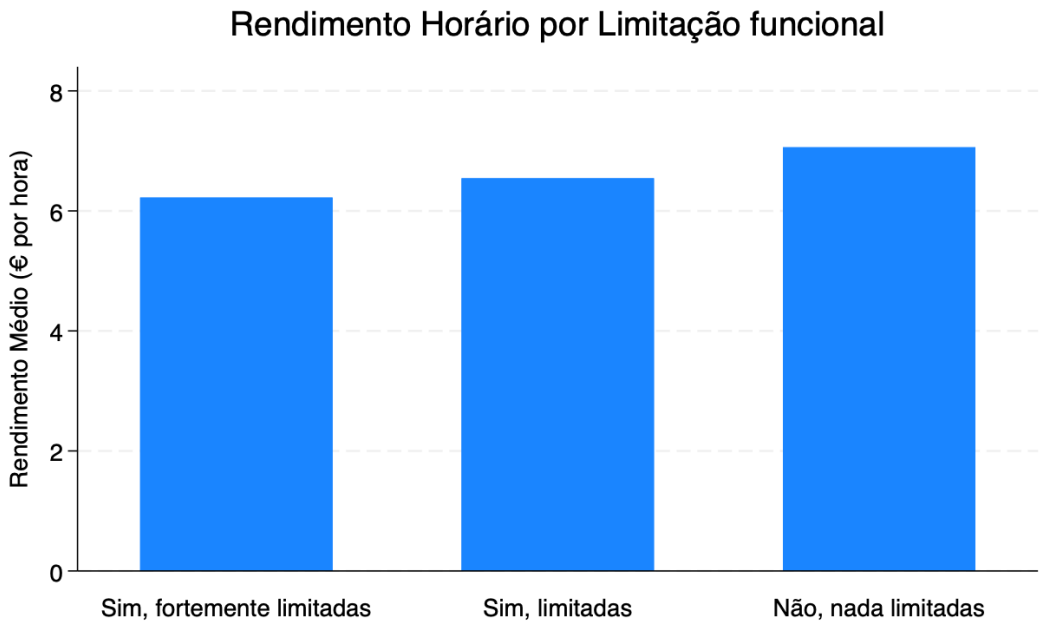
horas semanais, enquanto os trabalhadores com limitações trabalham aproximadamente 39 horas por semana.

Por fim, observa-se uma pequena diferença na estrutura por sexo entre os dois grupos. A percentagem de mulheres é mais elevada entre os trabalhadores com limitações (58,6%), enquanto que nos trabalhadores sem limitações essa percentagem é de cerca de 49,5%. De uma forma isolada, isto mostra que mulheres tendem a ter uma maior percentagem de trabalhar com limitações, ou seja, de realizar presenteísmo.

Estas diferenças iniciais mostram a necessidade de recorrer a modelos econométricos que permitam analisar os fatores associados à ocorrência de presenteísmo, controlando, ao mesmo tempo, características individuais e relacionadas ao trabalho.

O próximo Gráfico 1 apresenta a *proxy* de rendimento médio de um trabalhador em Portugal por hora, segundo o seu grau de limitação em atividades habituais:

Gráfico 1 - Rendimento Médio (proxy) por Limitação Funcional



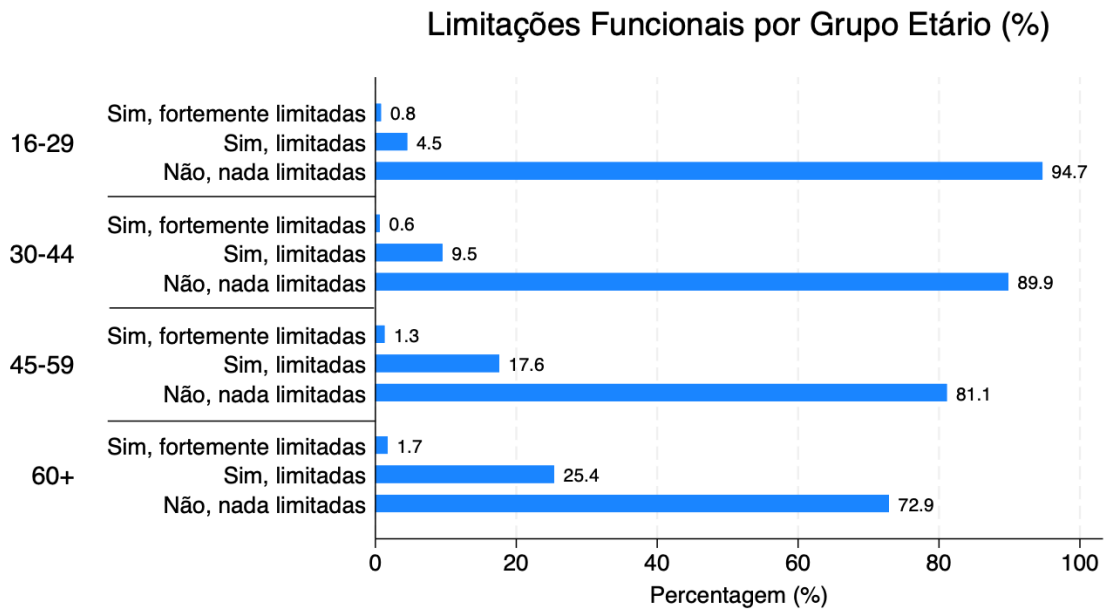
Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

É possível observar uma diferença clara, com valores de Rendimento médio por hora mais baixos entre os trabalhadores que reportam limitações mais graves durante o trabalho. No entanto, os três valores estão mantidos entre os 6 e os 8 euros por hora.

Este resultado sugere uma associação descritiva negativa entre limitações funcionais e rendimento líquido horário, sem permitir estabelecer uma relação causal.

O próximo Gráfico 2 apresenta a distribuição em percentagem das limitações funcionais por grupo etário, com base na variável PH030 (limitação em atividades habituais devido a problemas de saúde), diferenciando entre indivíduos sem limitações, com limitações moderadas e com limitações mais graves:

Gráfico 2 - Limitações Funcionais por Grupo Etário



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Primeiramente, é possível reparar num padrão claro de agravamento das limitações funcionais ao longo do ciclo de vida, ou seja, um aumento do presenteísmo com a idade.

No grupo etário mais jovem (16–29 anos), a grande maioria dos trabalhadores reporta não ter limitações nas atividades habituais (94,7%), sendo bastante pouca a percentagem de indivíduos com limitações moderadas (4,5%) e praticamente nulas as limitações fortes (0,8%). Este padrão mostra um estado de saúde ótima nesta fase inicial da vida ativa de uma pessoa que trabalha.

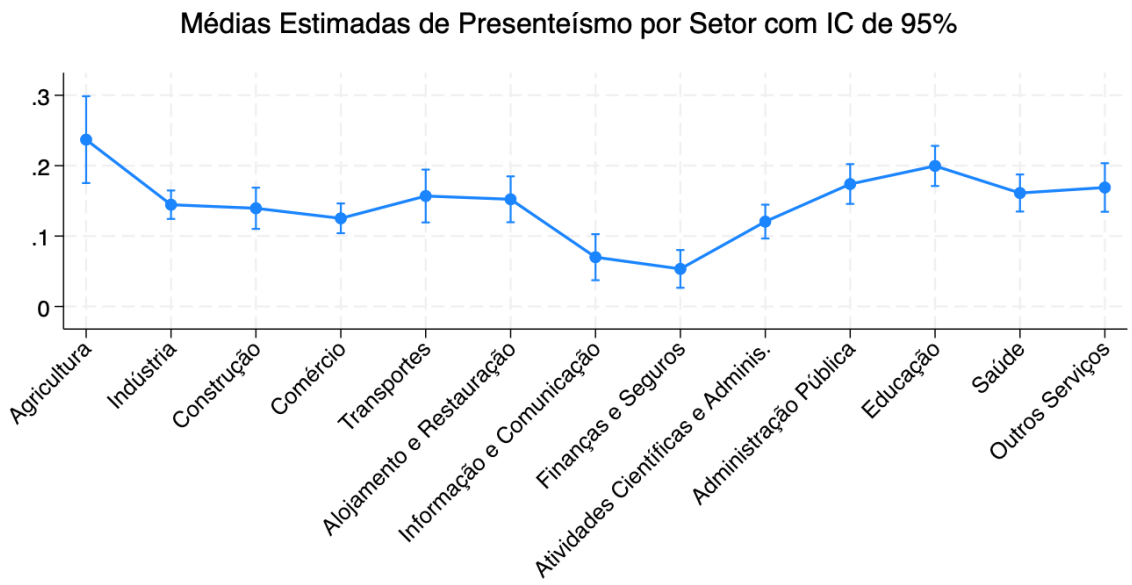
À medida que a idade aumenta, verifica-se uma redução progressiva da proporção de indivíduos sem limitações e um aumento das limitações moderadas. No grupo dos 30–44 anos, a percentagem de indivíduos com limitações moderadas sobe para 9,5%, enquanto a proporção sem limitações diminui para 89,9%. Este padrão intensifica-se mais ainda no grupo seguinte dos 45–59 anos, onde as limitações moderadas atingem 17,6% e a percentagem de indivíduos sem limitações desce para 81,1%, mostrando um agravamento significativo das condições de saúde.

No grupo etário dos 60 ou mais anos é onde este padrão se torna ainda mais evidente. Apenas 72,9% dos indivíduos reportam não ter limitações, enquanto 25,4% apresentam limitações moderadas e 1,7% limitações mais graves. Este resultado confirma, mais uma vez, o agravamento das condições de saúde em idades mais avançadas, refletindo o efeito progressivo de fatores físicos e profissionais ao longo do ciclo de vida de uma pessoa.

Em termos gerais, os resultados mostram que, embora as limitações graves permaneçam relativamente reduzidas em todos os grupos etários, as limitações moderadas aumentam de forma substancial com a idade, estabelecendo um fator relevante para a análise do presenteísmo.

O Gráfico 3 seguinte apresenta as médias estimadas de presenteísmo *(proxy)* por setor de atividade, distribuídas por intervalos de confiança (IC) a 95%:

Gráfico 3 - Médias Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Setor



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

É possível observar uma alguma diferença entre setores, mostrando que a ocorrência de presenteísmo varia consoante o contexto de trabalho.

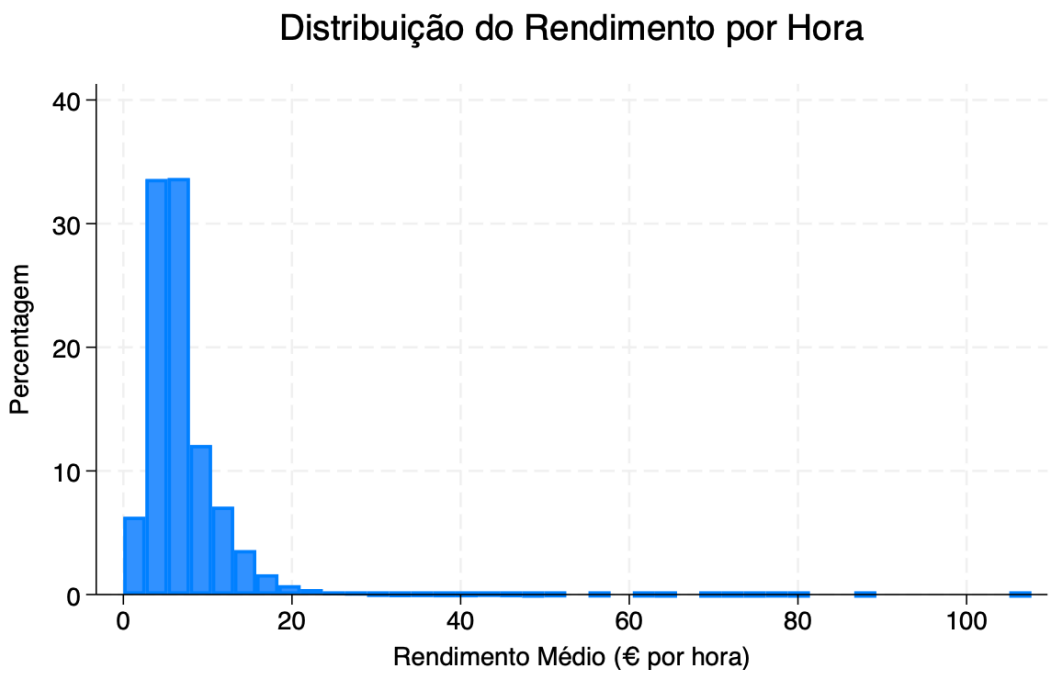
Os níveis mais elevados de presenteísmo verificam-se em setores como a agricultura, educação e administração pública. Estes setores caracterizam-se, normalmente, por uma maior exigência física e/ou emocional, como também por uma menor flexibilidade na organização do trabalho, fatores que, como visto na literatura, podem contribuir para a permanência no trabalho mesmo em condições de saúde adversas.

Por outro lado, setores como as Finanças e Seguros e a Informação e Comunicação apresentam níveis substancialmente mais reduzidos de presenteísmo. Estes resultados podem significar melhores condições de trabalho, maior qualificação dos trabalhadores e uma maior flexibilidade laboral, permitindo uma melhor gestão de situações de doença.

Apesar das diferenças observadas no gráfico, é possível reparar em alguma sobreposição dos intervalos de confiança entre setores, mostrando que nem todas as diferenças são estatisticamente significativas.

O próximo Gráfico 4 apresenta a distribuição da *proxy* de rendimento por hora dos indivíduos estudados em Portugal:

Gráfico 4 - Histograma do Rendimento por Hora (proxy)



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Neste histograma verifica-se uma distribuição bastante assimétrica à direita, com uma elevada concentração de trabalhadores em níveis mais baixos de rendimento e uma cauda longa associada a valores mais elevados.

A maioria dos trabalhadores apresenta níveis de rendimento inferiores a 10 euros por hora, enquanto apenas uma pequena quantidade regista valores significativamente superiores. Este padrão mostra a existência de uma elevada diversidade no rendimento, refletindo diferenças estruturais associadas a fatores como o setor de atividade, a qualificação e a experiência.

Esta dispersão do rendimento por hora reforça a importância de considerar fatores individuais e contextuais na análise do desempenho de trabalho.

3.2. Métodos

Para analisar os dados obtidos na pesquisa, foi estimado um modelo de regressão logística (LOGIT), com base em dados relativos a 2024, recolhidos através de inquéritos de corte transversal. A análise de regressão logística é um método estatístico utilizado para prever a probabilidade de um evento binário ocorrer (0 ou 1, "não" ou "sim") com base em variáveis independentes, sendo que o evento binário em questão será o presenteísmo.

A determinação do presenteísmo é um desafio comum na literatura, uma vez que a sua identificação empírica depende muitas vezes de instrumentos baseados em autoavaliações diretas dos indivíduos, como questionários específicos sobre o desempenho no trabalho em condições de doença (Lerner et al., 2003). No entanto, em bases de dados como o ICOR, estas medidas não estão disponíveis, forçando a necessidade de *proxies* que tenham restrições de saúde com possíveis efeitos dentro deste tema.

Neste contexto, a variável PH030 do ICOR (Limitação em atividades habituais devido a doença/problema de saúde) implementa o *Global Activity Limitation Indicator* (GALI) e mede limitações de longo prazo (“≥ 6 meses”) em atividades habituais devido a problemas de saúde, com três categorias (muito limitado; limitado; não limitado). Esta definição é oficial e faz parte do

Minimum European Health Module (MEHM)[4]. Na ausência de uma medida direta de presenteísmo no ICOR, foi construída uma *proxy* indireta baseada na variável PH030. Esta *proxy* identifica trabalhadores empregados que reportam limitações funcionais de saúde nas atividades habituais, podendo aproximar situações compatíveis com presenteísmo, mas não medindo diretamente trabalhar doente nem a perda efetiva de desempenho no trabalho.

Em diversos estudos económicos, esta variável PH030 tem sido muito utilizada na literatura como um indicador de limitação funcional e capacidade reduzida do trabalho.

Estudos em economia da saúde e do trabalho como o de Mussida & Sciulli (2016) é um exemplo direto para esta investigação, onde os autores através do *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC) utilizam mesmo a variável PH030 como medida de limitação para explicar probabilidade de emprego, mostrando que esta variável é aceite como *proxy* de saúde funcional com influência no mercado de trabalho. Um estudo mais antigo de Lerner et al. (2003) mostra também que medidas de limitação auto-reportadas são informativas sobre produtividade no trabalho e podem funcionar como *proxies* de perda de produtividade (presenteísmo). Por fim, a investigação de Rubio Valverde et al. (2021) utiliza a variável *Global Activity Limitation Indicator* (GALI) no seu modelo LOGIT que, tal como vimos antes, pode ser comparada à variável PH030 do ICOR (Limitação em atividades habituais devido a doença/problema de saúde) e, tal como a presente dissertação, os autores no seu estudo também juntam exatamente as respostas "Sim, muito" e "Sim, até certo ponto" em apenas uma categoria, ou seja, ficam apenas com as respostas "Sim" e "Não".

Assim, no presente trabalho, a variável PH030 é utilizada como uma *proxy* indireta de presenteísmo. Esta opção permite identificar trabalhadores que reportam limitações funcionais associadas a problemas de saúde, embora não permita observar diretamente se trabalharam doentes nem medir a perda efetiva de desempenho no posto de trabalho.

Esta abordagem, embora indireta, encontra suporte na literatura económica e de saúde ao reconhecer que limitações de saúde podem estar associadas a perdas de produtividade mesmo

[4] EU-SILC: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/16195750/2021_Doc65_EUSILC_User_Guide.pdf

na ausência de absentismo. Ainda assim, a variável deve ser interpretada como uma aproximação empírica ao fenómeno, e não como uma medida direta de presenteísmo.

É, então, a partir deste estudo de Rubio Valverde et al. (2021) e da formulação dos modelos binários apresentada em Wooldridge (2019), que a presente dissertação especifica o modelo em termos da probabilidade condicional de ocorrência de presenteísmo.

Seguindo a formulação apresentada em Wooldridge (2019) para modelos de resposta binária, o modelo LOGIT é especificado em termos da probabilidade condicional de ocorrência do evento de interesse. Neste caso, o evento corresponde à ocorrência de presenteísmo, isto é, $Presenteísmo_i = 1$. Assim, a probabilidade condicional é dada por:

$$P(Presenteísmo_i = 1 \mid X_i) = G(\beta_0 + X_i\beta)$$

Onde G(.) representa a função logística:

$$G(z) = \frac{e^z}{1 + e^z}$$

Primeiramente, então, foi criada a variável dependente e binária "Presenteísmo" que teria como base as respostas da variável PH030 (Limitação em atividades habituais devido a doença/problema de saúde). Tal como Rubio Valverde et al. (2021), as respostas da variável PH030 no presente estudo foram associadas em apenas duas, onde Presenteísmo=1 incluía "Sim, fortemente limitada" e "Sim, limitada" da variável PH030, e Presenteísmo=0 seria a resposta "Não, nada limitada" da variável PH030.

Com todas as variáveis formadas e escolhidas, foi então gerada a fórmula para o LOGIT que seria utilizado no estudo da presente dissertação. O LOGIT foi separado em dois modelos:

- Primeiro utilizando apenas as variáveis sociodemográficas;

- Segundo utilizando as variáveis de emprego e de trabalho juntamente com as variáveis sociodemográficas.

Esta decisão foi tomada para compreender se os efeitos sociodemográficos no presenteísmo se mantêm depois de controlar pelas características do trabalho e emprego.

Assim surgiram as seguintes fórmulas:

1. Modelo LOGIT Sociodemográfico

$$P(Presenteísmo_i = 1 \mid Sexo_i\,, Idade_i\,, Idade_i^2\,, Escolaridade_i) = G(\beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Idade_i + \beta_3 Idade_i^2 + \beta_4 Escolaridade_i)$$

- $P(Presenteísmo_i = 1 \mid X_i)$ representa a probabilidade condicional de o trabalhador i apresentar presenteísmo, dado o conjunto de características observadas;
- $G(.)$ é a função logística;
- $Presenteísmo_i$ é a variável dependente e o evento binário onde: Presenteísmo=1 se ocorreu presenteísmo ou Presenteísmo=0 se não ocorreu;
- $Sexo_i$, $Idade_i$, $Idade^2_i$, e $Escolaridade_i$ são variáveis sociodemográficas e independentes para o indivíduo trabalhador i;
- "Sexo" (variável "Mulher" da Tabela 2) identifica se o indivíduo é homem ou mulher; "Idade" (variável "PX020_cod" da Tabela 2) identifica a idade do trabalhador; "$Idade^2$" (variável "PX020_cod" da Tabela 2 mas trabalhada de forma diferente) calcula o efeito da idade; "Escolaridade" (variável "Escolaridade_cat" da Tabela 2) identifica o grau de educação que o trabalhador tem;
- β_0 é a constante.

2. Modelo LOGIT Sociodemográfico com Variáveis de Emprego (Modelo Completo)

$$P(Presenteísmo_i = 1 \mid Sexo_i\,, Idade_i\,, Idade_i^2\,, Escolaridade_i\,, Part\ Time_i\,, Tipo\ de\ Contrato_i\,, Rendimento_i\,, Setor_i) = G(\beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Idade_i + \beta_3 Idade_i^2 + \beta_4 Escolaridade_i + \beta_5 Part\ Time_i + \beta_6 Tipo\ de\ Contrato_i + \beta_7 Rendimento_i + \beta_8 Setor_i)$$

- Este modelo segue a especificação do modelo anterior, mas acrescenta as seguintes variáveis: Part-Time$_i$, Tipo de Contrato$_i$, Setor$_i$, e Rendimento$_i$, que são variáveis relativas ao trabalho. Todas são independentes para o indivíduo trabalhador i;
- "Part-Time" (variável "PL145" da Tabela 2) mostra se o indivíduo trabalha a tempo inteiro ou em *part-time*; "Tipo de Contrato" (variável "Contrato_temp" da Tabela 2) verifica se o contrato de trabalho do indivíduo é temporário ou permanente; "Setor" (variável "Setor_num" da Tabela 2) identifica o setor de atividade onde o indivíduo está inserido; e "Rendimento" (variável "Ln_rendimento" da Tabela 2) mostra os rendimentos monetários líquidos do trabalhador por conta de outrem;
- β_0 é a constante.

Com as duas fórmulas criadas, deu-se então início ao estudo do modelo de regressão logística LOGIT no programa STATA.

4. Resultados

As estimações dos modelos foram ponderadas com a variável do ponderador transversal individual PB040, de modo a melhorar a representatividade das estimativas. Desta forma, é possível obter estimativas representativas da população e também erros padrões robustos à estrutura complexa dos dados.

4.1. Modelo Sociodemográfico

Na próxima Tabela 5 apresentam-se os resultados da estimação do modelo LOGIT Sociodemográfico, onde a probabilidade de ocorrência de presenteísmo é explicada pelas características individuais dos trabalhadores, nomeadamente o sexo, a idade e o nível de escolaridade:

Tabela 5 - Modelo LOGIT Sociodemográfico

Presenteísmo	**Coeficiente**	**Erro-Padrão**	**t**	**p-valor**	**IC de 95%**	
Mulher	0,504	0,069	7,28	0,000	0,368	0,639
Idade	0,057	0,022	2,56	0,010	0,013	0,101
Idade²	– 0,0001	0,0002	– 0,91	0,545	– 0,0005	0,0003
Escolaridade:						
Secundário e Pós-Secundário	– 0,324	0,082	– 3,95	0,000	– 0,484	– 0,163
Superior	– 0,464	0,085	– 5,40	0,000	– 0,632	– 0,295
Constante	– 4,103	0,525	– 7,82	0,000	– 5,131	– 3,074
Prob > F = 0,000	N = 16.422					

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Os coeficientes do modelo LOGIT são expressos na escala dos *log-odds*, isto é, no logaritmo das *odds* de ocorrência da *proxy* de presenteísmo. Assim, nesta fase, a interpretação deve incidir sobretudo no sinal, na significância estatística e na direção da associação.

Em primeiro lugar, o modelo mostra-se estatisticamente significativo (Prob > F = 0,000), o que indica que o conjunto das variáveis explicativas contribui para a explicação da probabilidade do *proxy* de presenteísmo.

A variável associada ao sexo ("Mulher") apresenta um coeficiente positivo e estatisticamente significativo ($\beta = 0.504$; $p < 0.001$), indicando que, neste modelo sociodemográfico, as mulheres têm uma maior propensão de apresentar presenteísmo relativamente aos homens. Este resultado sugere uma associação entre o sexo do indivíduo e a

ocorrência da *proxy* de presenteísmo, podendo refletir diferenças nas condições de saúde, nas condições de trabalho ou nos padrões de reporte de limitações funcionais.

Quanto à idade, esta apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo (β = 0.057; p = 0.010), indicando que, à medida que a idade aumenta, a propensão de presenteísmo tende a aumentar. Este resultado está de acordo com a evidência descritiva apresentada anteriormente nos Dados, que mostrava um agravamento das limitações e das condições de saúde em si ao longo da vida de uma pessoa.

Relativamente ao termo quadrático da idade ("Idade^2"), este não se revelou estatisticamente significativo (p = 0.545), mostrando que o efeito da idade sobre o presenteísmo é aproximadamente linear, não existindo, neste caso, evidências de uma inflexão relevante na relação entre idade e presenteísmo.

Na variável de escolaridade, repara-se que níveis mais elevados de educação estão associados a uma menor tendência de presenteísmo, tendo como referência os indivíduos com níveis mais baixos de escolaridade (categoria ocultada no modelo). Especificamente, os indivíduos com ensino secundário e pós-secundário apresentam um coeficiente negativo e estatisticamente significativo (β = –0.324; p < 0.001), enquanto os indivíduos com ensino superior apresentam um efeito ainda mais acentuado (β = –0.464; p < 0.001).

Estes resultados indicam que, em comparação com indivíduos com baixa escolaridade, os trabalhadores com níveis de educação mais elevados apresentam uma menor tendência de presenteísmo. Consequentemente, os indivíduos com menor escolaridade formam o grupo mais suscetível ao presenteísmo. Este padrão pode significar diferenças nas condições de trabalho, na natureza das funções desempenhadas e no acesso a melhores condições de saúde e proteção laboral entre grupos com diferentes níveis de qualificação.

Em termos gerais, os resultados deste primeiro modelo sociodemográfico indicam que o presenteísmo é mais propenso entre indivíduos mais velhos, do sexo feminino e com níveis mais baixos de escolaridade.

Estes resultados estão de acordo com a literatura existente que menciona a importância dos fatores demográficos e socioeconómicos na explicação do presenteísmo, especialmente através do seu efeito nas condições de saúde e na fragilidade no mercado de trabalho.

4.2. Modelo Completo (Sociodemográfico com Variáveis de Emprego)

A próxima Tabela 6 apresenta os resultados do modelo LOGIT completo, que inclui, para além das variáveis sociodemográficas, um conjunto de variáveis relacionadas com o contexto de trabalho, especificamente o regime de trabalho (part-time/full-time), o tipo de contrato, o setor de atividade e o rendimento:

Tabela 6 - Modelo LOGIT Completo

Presenteísmo	**Coeficiente**	**Erro-Padrão**	**t**	**p-valor**	**IC de 95%**	
Mulher	0,414	0,083	5,01	0,000	0,252	0,576
Idade	0,066	0,027	2,49	0,013	0,014	0,119
Idade²	– 0,0002	0,0003	– 0,83	0,407	– 0,0008	0,0003
Escolaridade:						
Secundário e Pós-Secundário	– 0,247	0,096	– 2,58	0,010	– 0,434	– 0,060
Superior	– 0,275	0,113	– 2,43	0,015	– 0,497	– 0,053
Part-Time	0,194	0,183	1,06	0,291	– 0,166	0,553
Contrato Temporário	– 0,130	0,142	– 0,92	0,360	– 0,410	0,149
Rendimento	– 0,330	0,065	– 5,07	0,000	– 0,457	– 0,202
Setor:						
Indústria	0,150	0,232	0,64	0,520	– 0,306	0,605

Presenteísmo	Coeficiente	Erro-Padrão	t	p-valor	IC de 95%	
Construção	0,058	0,264	0,22	0,827	– 0,460	0,576
Comércio	0,092	0,242	0,38	0,704	– 0,382	0,565
Transportes	0,373	0,266	1,40	0,162	– 0,149	0,894
Alojamento e Restauração	0,120	0,263	0,45	0,649	– 0,396	0,635
Informação e Comunicação	– 0,011	0,358	– 0,03	0,976	– 0,712	0,690
Finanças e Seguros	– 0,654	0,359	– 1,82	0,068	– 1,357	0,049
Atividades Científicas e Administrativas	– 0,040	0,256	– 0,16	0,875	– 0,542	0,462
Administração Pública	0,330	0,242	1,37	0,172	– 0,144	0,804
Educação	0,346	0,241	1,44	0,150	– 0,125	0,818
Saúde	0,268	0,243	1,10	0,269	– 0,208	0,745
Outros Serviços	– 0,101	0,274	– 0,37	0,711	– 0,639	0,436
Constante	– 1,425	0,785	– 1,82	0,069	– 2,963	0,113
Prob > F = 0,000	N = 14.084					

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Assim como no modelo anterior, esta regressão logística mostra-se estatisticamente significativa (Prob > F = 0,000), o que significa que as variáveis incluídas contribuem para a explicação da tendência da *proxy* de presenteísmo.

A variável relativa ao sexo continua com um coeficiente positivo e estatisticamente significativo ($\beta = 0.414$; $p < 0.001$), confirmando que as mulheres apresentam uma maior propensão de presenteísmo relativamente aos homens. Em relação ao modelo sociodemográfico, o coeficiente diminui ligeiramente (de 0.504 para 0.414), indicando que uma parte da diferença entre géneros é explicada por características do emprego. Apesar disso, o efeito permanece robusto, o que mostra a existência de fatores adicionais associados ao sexo que influenciam o presenteísmo.

A variável da idade continua a apresentar um efeito positivo e estatisticamente significativo ($\beta = 0.066$; $p = 0.013$), reforçando a evidência de que a probabilidade de presenteísmo aumenta com a idade.

Da mesma forma, assim como no modelo anterior, o termo quadrático da idade não é estatisticamente significativo, o que mostra novamente uma relação aproximadamente linear.

Os resultados relativos à escolaridade mantêm-se consistentes com o modelo anterior. Em comparação com indivíduos com baixa escolaridade (categoria de referência), os trabalhadores com ensino secundário e pós-secundário ($\beta = –0.247$; $p = 0.010$) e com ensino superior ($\beta = –0.275$; $p = 0.015$) apresentam uma menor propensão de presenteísmo. Apesar disso, observa-se uma redução dos coeficientes em relação ao modelo anterior, mostrando que parte do efeito da escolaridade é interferido por características do emprego, como o setor de atividade ou o nível de rendimento.

Passando agora para as variáveis de emprego e começando pelo *Part-Time*, este regime de trabalho apresenta um coeficiente positivo comparativamente com o regime a tempo inteiro (categoria ocultada), mas não é estatisticamente significativo ($p = 0.291$), o que indica que, neste caso, não existe evidência robusta de que o tipo de horário de trabalho influencie diretamente o presenteísmo.

Da mesma forma, o tipo de contrato (temporário ou permanente) não apresenta um efeito estatisticamente significativo ($p = 0.360$), mostrando também que a estabilidade contratual, neste caso, não tem uma influência direta na probabilidade de presenteísmo nesta amostra.

Por outro lado, o rendimento (em logaritmo) apresenta um coeficiente negativo e estatisticamente significativo ($\beta = –0.330$; $p < 0.001$), mostrando que níveis mais elevados de

rendimento estão ligados a uma menor tendência de presenteísmo. Este resultado pode indicar que, como seria esperado, indivíduos com maiores recursos económicos poderão ter melhores condições de saúde, maior acesso a cuidados médicos ou maior flexibilidade laboral, reduzindo assim a necessidade de trabalhar em condições de limitação funcional.

Relativamente ao setor de atividade, a maioria dos coeficientes não é estatisticamente significativa comparativamente com o setor de referência "agricultura" (ocultado), indicando que, após controlar por outras características, não existem grandes diferenças robustas entre setores na probabilidade de presenteísmo. Mesmo assim, é possível destacar o setor financeiro e de seguros, que apresenta um coeficiente negativo próximo do nível de significância ($p \approx 0.068$), mostrando uma possível menor incidência de presenteísmo de quem trabalha neste setor.

A introdução de variáveis relacionadas com o emprego não altera substancialmente os principais resultados do modelo sociodemográfico. O sexo, a idade e a escolaridade mantêm-se como determinantes robustos do presenteísmo. No entanto, é possível verificar que o rendimento tem um papel bastante interessante, mostrando a importância das condições económicas na explicação do presenteísmo. Além disso, a redução dos coeficientes associados à escolaridade e ao sexo indica que uma parte dos efeitos é influenciada por características relativas ao emprego, nomeadamente o tipo de trabalho e o nível de rendimento.

4.3. Efeitos Marginais Médios do LOGIT

De forma a facilitar a interpretação dos resultados do modelo LOGIT anterior, foram estimados os efeitos marginais médios. Estes efeitos, na próxima Tabela 7, permitem analisar o efeito das variáveis explicativas diretamente sobre a probabilidade de ocorrência de presenteísmo:

Tabela 7 - Efeitos Marginais Médios

Presenteísmo	dy/dx	Erro-Padrão	t	p-valor	IC de 95%	
Mulher	0,048	0,010	5,04	0,000	0,029	0,067
Idade	0,005	0,0004	11,95	0,000	0,004	0,006

Presenteísmo	dy/dx	Erro-Padrão	t	p-valor	IC de 95%	
Escolaridade:						
Secundário e Pós-Secundário	– 0,030	0,016	– 2,56	0,010	– 0,052	– 0,007
Superior	– 0,033	0,014	– 2,44	0,015	– 0,059	– 0,006
Part-Time	0,024	0,024	1,00	0,318	– 0,023	0,071
Contrato Temporário	– 0,015	0,016	– 0,95	0,344	– 0,045	0,016
Rendimento	– 0,039	0,008	– 5,12	0,000	– 0,053	– 0,024
Setor:						
Indústria	0,017	0,025	0,67	0,505	– 0,032	0,066
Construção	0,006	0,028	0,22	0,826	– 0,049	0,062
Comércio	0,010	0,026	0,39	0,699	– 0,041	0,061
Transportes	0,045	0,031	1,44	0,150	– 0,016	0,105
Alojamento e Restauração	0,013	0,029	0,46	0,645	– 0,043	0,069
Informação e Comunicação	– 0,001	0,038	– 0,03	0,976	– 0,075	0,073
Finanças e Seguros	– 0,055	0,030	– 1,87	0,062	– 0,113	0,003
Atividades Científicas e Administrativas	– 0,004	0,027	– 0,16	0,876	– 0,057	0,049

Presenteísmo	dy/dx	Erro-Padrão	t	p-valor	IC de 95%	
Administração Pública	0,039	0,027	1,45	0,147	– 0,014	0,092
Educação	0,041	0,027	1,54	0,124	– 0,011	0,094
Saúde	0,031	0,027	1,16	0,246	– 0,022	0,084
Outros Serviços	– 0,010	0,028	– 0,37	0,714	– 0,066	0,045

Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Primeiramente, os resultados indicam que a variável de sexo mantém um efeito positivo e estatisticamente significativo, sendo que as mulheres apresentam, em média, uma probabilidade de presenteísmo de cerca de 4,8 pontos percentuais superior à dos homens (dy/dx = 0.048; p < 0.001), mantendo-se constantes as restantes variáveis do modelo. Os resultados indicam uma maior probabilidade da *proxy* de presenteísmo entre mulheres, embora o modelo não permita identificar diretamente os mecanismos que explicam esta diferença.

Relativamente à idade, é possível notar que um aumento de um ano na idade está associado a um acréscimo de aproximadamente 0,5 pontos percentuais na probabilidade de presenteísmo (dy/dx = 0.005; p < 0.001), mostrando ser um efeito positivo e estatisticamente significativo. Este resultado está, mais uma vez, de acordo com a ideia de que o agravamento das condições de saúde ao longo do ciclo de vida do trabalhador contribui para uma maior ocorrência de trabalhar com limitações funcionais.

Quanto à escolaridade, os resultados indicam que níveis mais elevados de educação estão associados a uma menor probabilidade de presenteísmo. Separadamente, indivíduos com o ensino secundário e pós-secundário apresentam uma redução de cerca de 3,0 pontos percentuais na probabilidade de presenteísmo (dy/dx = -0.030; p = 0.010), enquanto os indivíduos com o ensino superior apresentam uma redução de aproximadamente 3,3 pontos percentuais (dy/dx = -0.033; p = 0.015), comparativamente aos indivíduos com baixa escolaridade (variável de referência). Estes resultados reforçam a importância do capital humano, da educação e do

conhecimento em si na diminuição do presenteísmo, mostrando que níveis mais elevados de escolaridade podem estar associados a melhores condições de trabalho, maior flexibilidade laboral e melhor estado de saúde, reduzindo, assim, a probabilidade de trabalhar com limitações funcionais.

No que diz respeito às variáveis relacionadas com o emprego, os resultados não fornecem evidência estatística suficiente de que o regime *part-time* ou o tipo de contrato (temporário) estejam associados à *proxy* de presenteísmo, depois de controladas as restantes variáveis.

Por outro lado, relativamente ao rendimento, este apresenta um efeito negativo e estatisticamente significativo, indicando que um aumento no rendimento está associado a uma redução da probabilidade de presenteísmo. Especificamente, um aumento de uma unidade no rendimento (em logaritmo) está associado a uma diminuição de cerca de 3,9 pontos percentuais na probabilidade de presenteísmo ($dy/dx = -0.039$; $p < 0.001$), mostrando a importância das condições económicas na explicação deste fenómeno.

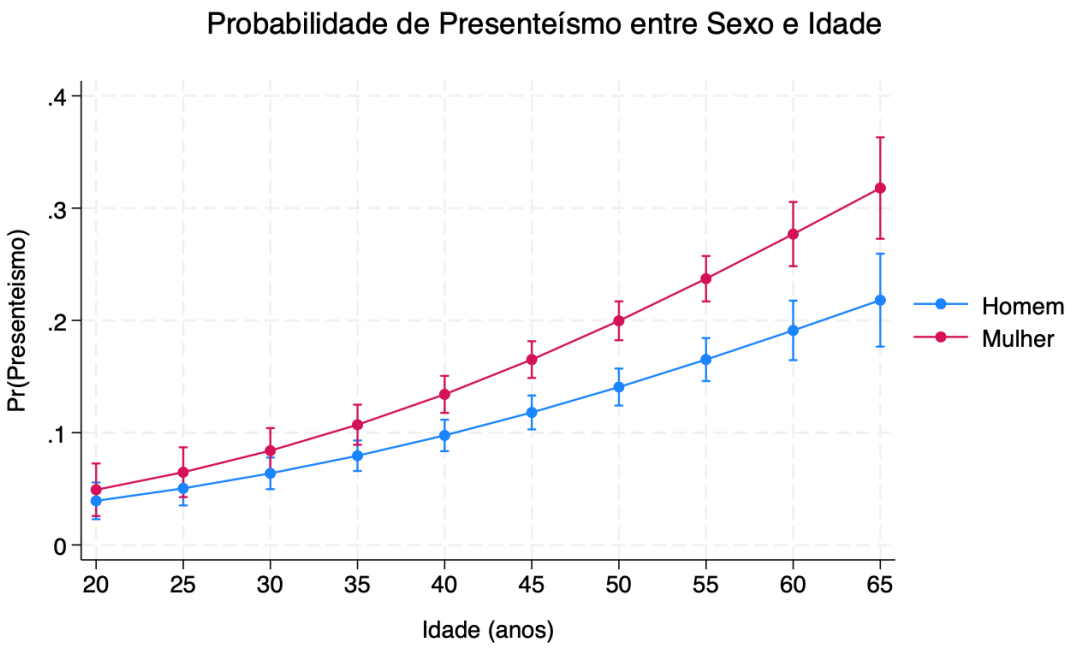
Por fim, no setor de atividade a maioria dos coeficientes não é estatisticamente significativa, indicando que as diferenças entre setores não são robustas em termos de probabilidade de presenteísmo, como já tínhamos visto anteriormente. Ainda assim, o setor financeiro e de seguros apresenta um efeito negativo de 5,5 pontos percentuais próximo do nível de significância ($dy/dx \approx -0.055$; $p \approx 0.062$), sugerindo uma possível menor incidência de presenteísmo neste setor de trabalho.

Em síntese, estes resultados dos efeitos marginais confirmam as conclusões obtidas através dos coeficientes do modelo LOGIT anterior, permitindo apenas uma interpretação mais direta em termos de probabilidades e pontos percentuais.

4.4. Estimações entre Variáveis Determinantes

O próximo Gráfico 5 apresenta as probabilidades estimadas de presenteísmo por idade, diferenciadas por sexo (homem e mulher), com base nos resultados do modelo LOGIT, sendo a linha vermelha indicativa à mulher e a linha azul ao homem, com idades entre os 20 e os 65 anos:

Gráfico 5 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) entre Sexo e Idade



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

É possível observar um aumento contínuo da probabilidade de presenteísmo com a idade para ambos os géneros, mostrando o agravamento das limitações de saúde ao longo do ciclo de vida. Além disso, as mulheres apresentam, de forma constante, uma maior probabilidade de presenteísmo em todas as idades, comprovando uma diferença de sexo persistente.

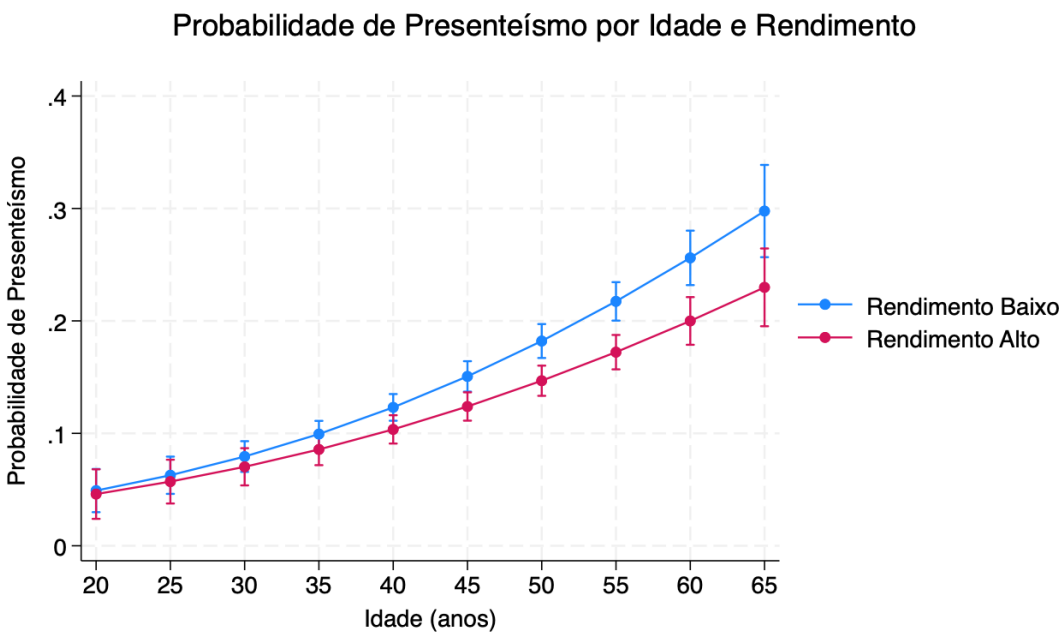
Verifica-se também que, nas idades mais jovens, os intervalos de confiança das probabilidades estimadas para homens e mulheres apresentam uma sobreposição significativa, mostrando que as diferenças entre sexos não são estatisticamente relevantes nestas idades. E à medida que a idade aumenta, os intervalos de confiança tornam-se progressivamente menos sobrepostos, indicando uma maior diferenciação entre homens e mulheres em termos de probabilidade de presenteísmo.

No entanto, apesar desta evidência visual, o termo de interação entre sexo e idade não se revelou estatisticamente significativo no modelo LOGIT, sugerindo que o efeito da idade sobre o presenteísmo é semelhante entre os dois grupos, homens e mulheres.

Estes resultados sugerem que, apesar de existirem diferenças de nível entre sexo, a evolução do presenteísmo ao longo da idade segue padrões comparáveis.

O Gráfico 6 apresenta as probabilidades estimadas de presenteísmo por idade, considerando dois níveis de rendimento: baixo e alto, definidos aproximadamente com base nos percentis 20 e 80 da distribuição do logaritmo do rendimento:

Gráfico 6 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Idade e Rendimento



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Primeiramente, é possível observar que a probabilidade do *proxy* de presenteísmo aumenta com a idade nos dois níveis de rendimento, confirmando, mais uma vez, que o envelhecimento está associado a uma maior tendência de limitações funcionais nos trabalhadores.

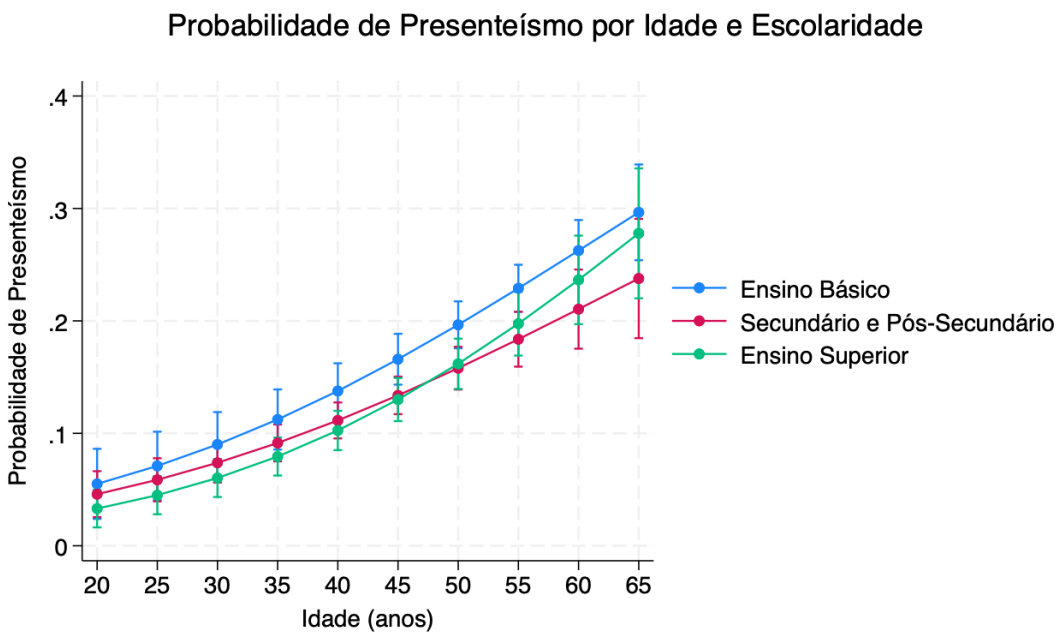
No entanto, repara-se também que, ao longo de praticamente todo o intervalo de idades analisado, os trabalhadores com rendimento baixo apresentam probabilidades estimadas de presenteísmo superiores às dos trabalhadores com rendimento alto. Esta diferença é bastante reduzida nas idades mais jovens, mas torna-se muito mais evidente com o avanço da idade, onde podemos verificar uma clara diferença e significância estatística a partir dos 45 e 50 anos, até aos 65 anos de idade onde essa diferença já não é tão relevante.

Estes resultados podem indicar que o rendimento tem um papel importante face ao presenteísmo, especialmente em idades mais avançadas. Trabalhadores com rendimentos mais elevados podem beneficiar de melhores condições laborais, um maior acesso a cuidados de saúde, uma menor exposição a tarefas fisicamente exigentes ou uma maior flexibilidade na gestão de problemas de saúde. Por outro lado, trabalhadores com rendimentos mais baixos podem estar mais expostos a trabalhos fisicamente desgastantes e ter uma menor margem económica para se poderem ausentar ou ajustar o seu trabalho numa situação de presenteísmo.

Por fim, é importante referir que o termo de interação entre idade e rendimento apresenta um p-valor de 0,071, não sendo estatisticamente significativo ao nível de 5%, mas mostrando uma significância ao nível de 10%. Assim, o gráfico deve ser entendido como uma evidência sugestiva de que o efeito da idade sobre o presenteísmo pode ser mais elevado entre trabalhadores com menor rendimento, reforçando a importância das condições económicas na análise deste fenómeno.

O Gráfico 7 apresenta as probabilidades estimadas de presenteísmo por idade e nível de escolaridade, considerando o ensino básico como categoria de referência:

Gráfico 7 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Idade e Escolaridade



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Primeiramente, é possível confirmar que a probabilidade de presenteísmo aumenta com a idade em todos os níveis de escolaridade, comprovando novamente a importância do envelhecimento na explicação deste fenómeno. Este padrão está de acordo com os resultados anteriormente analisados, nos quais a idade apresentou um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a probabilidade de presenteísmo.

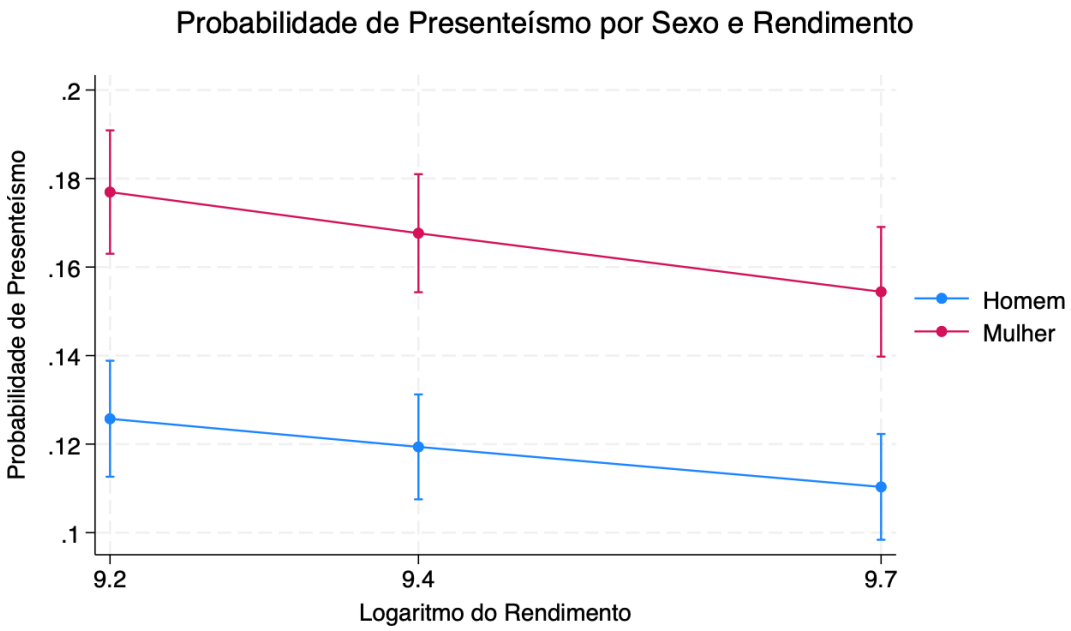
Numa primeira visualização, os trabalhadores com ensino básico parecem apresentar probabilidades superiores de presenteísmo ao longo de praticamente todo o intervalo de idades analisado, enquanto os indivíduos com ensino secundário e pós-secundário tendem a apresentar valores inferiores. No caso do ensino superior, a trajetória está situada abaixo do ensino básico até ao intervalo de 45 anos, no entanto, a partir dos 50 anos começa a mostrar probabilidades superiores ao do ensino secundário e pós-secundário. Este comportamento pode indicar que a escolaridade está associada a diferenças no risco de presenteísmo, possivelmente devido a diferenças nas condições de trabalho, rendimento, flexibilidade laboral ou exigência física das ocupações.

Apesar disso, esta interpretação deve ser feita com cuidado, devido ao facto dos termos de interação entre idade e escolaridade não serem estatisticamente significativos. Especificamente, o termo de interação entre idade e ensino secundário/pós-secundário apresentou um p-valor de 0,780, enquanto o termo de interação entre idade e ensino superior apresentou um p-valor de 0,299. Desta forma, não existe evidência estatística suficiente para afirmar que o efeito da idade sobre a probabilidade de presenteísmo seja diferente de forma significativa entre níveis de escolaridade.

Assim, o gráfico deve ser entendido principalmente como uma representação visual das probabilidades estimadas, e não como uma prova de que a relação entre idade e presenteísmo varia consoante a escolaridade. Basicamente, os resultados sugerem que a idade aumenta a probabilidade de presenteísmo em todos os níveis de educação, mas não permitem concluir que este aumento seja estatisticamente diferente entre trabalhadores com ensino básico, secundário/pós-secundário ou superior.

O Gráfico 8 apresenta as probabilidades estimadas de presenteísmo por sexo e nível de rendimento, considerando três valores do logaritmo do rendimento correspondentes aproximadamente aos percentis 25 (9.2), 50 (9.4) e 75 (9.7) da distribuição:

Gráfico 8 - Probabilidades Estimadas de Presenteísmo (proxy) por Sexo e Rendimento



Fonte: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento de 2024 (ICOR 2024) – Elaboração Própria

Primeiramente, é possível observar que a probabilidade estimada de presenteísmo diminui ligeiramente à medida que o rendimento aumenta, tanto para homens como para mulheres. Este padrão está de acordo com os resultados do modelo LOGIT Completo, onde o rendimento apresenta um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a probabilidade de presenteísmo.

Ao mesmo tempo, é possível notar que as mulheres apresentam probabilidades estimadas de presenteísmo superiores às dos homens em todos os níveis de rendimento considerados. Esta diferença também está de acordo com os resultados anteriores, nos quais a variável "mulher" apresentou um efeito positivo e estatisticamente significativo. Assim, o gráfico mostra visualmente a existência dessa diferença de nível entre homens e mulheres na probabilidade de presenteísmo.

No entanto, a interação entre sexo e rendimento não se mostrou estatisticamente significativa. Isto significa que não existem evidências suficientes para afirmar que o efeito do rendimento sobre a probabilidade de presenteísmo seja diferente entre homens e mulheres. Embora ambos os grupos apresentem uma tendência decrescente da probabilidade de

presenteísmo à medida que o rendimento aumenta, essa redução parece ser paralela e ocorrer de forma semelhante nos dois sexos.

Deste modo, o gráfico também deve ser interpretado sobretudo como uma representação gráfica dos efeitos principais identificados no modelo: por um lado, as mulheres apresentam uma maior probabilidade estimada de presenteísmo e, por outro, valores mais elevados de rendimento estão associados a uma menor probabilidade de presenteísmo. No entanto, não é possível confirmar estatisticamente que existe um efeito relevante entre sexo e rendimento.

5. Conclusões, Limitações e Investigação Futura

A presente dissertação teve como principal objetivo analisar o fenómeno do presenteísmo entre os trabalhadores em Portugal, com base em microdados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento do ano de 2024 (ICOR 2024), procurando responder à questão de investigação: "Quais são os principais fatores e determinantes associados ao presenteísmo entre os trabalhadores em Portugal?".

A literatura económica existente reconhece que o presenteísmo é apresentado como uma perda de produtividade menos visível e menos evidente do que o absentismo, mas, muitas vezes, é mais persistente e economicamente relevante. É a partir dessa literatura que este estudo procurou contribuir para a evidência empírica nacional sobre um tema que ainda é muito pouco explorado em Portugal.

Os resultados obtidos permitiram dar uma resposta fundamentada à questão principal deste estudo. Mais especificamente, foi possível identificar os principais fatores associados ao presenteísmo em Portugal, sendo eles o sexo, a idade, a escolaridade e o rendimento.

Da mesma forma, é possível retirar várias outras conclusões importantes a partir destes resultados. Em primeiro lugar, a análise descritiva mostrou uma associação negativa entre a *proxy* indireta de presenteísmo e o rendimento líquido horário, uma vez que os trabalhadores com limitações funcionais apresentam, em média, valores de rendimento horário inferiores aos dos trabalhadores sem limitações. Da mesma forma, verificou-se que o agravamento das limitações funcionais acompanha o aumento da idade, reforçando a ideia de que o presenteísmo está

fortemente ligado ao agravamento progressivo das condições de saúde ao longo do ciclo de vida de uma pessoa que trabalha. Por outro lado, foi possível observar também diferenças setoriais importantes, com níveis mais elevados de presenteísmo em setores como a agricultura, a educação e a administração pública, e níveis mais baixos em setores como as finanças e seguros e a informação e comunicação.

Em segundo lugar, os resultados do modelo LOGIT sociodemográfico mostram que o presenteísmo é mais provável entre trabalhadores do sexo feminino, mais velhos e com menor escolaridade. Estes efeitos mantêm-se no modelo LOGIT completo, mesmo após a introdução de variáveis relacionadas com o emprego. Esta conclusão indica que os determinantes do presenteísmo não desaparecem nas características do cargo de trabalho, mostrando também desigualdades estruturais associadas ao sexo, ao envelhecimento e ao capital humano. Mais especificamente, o facto de as mulheres apresentarem uma maior tendência e uma maior probabilidade estimada de presenteísmo em praticamente todas as idades estabelece um dos resultados mais consistentes da investigação. Da mesma forma, o efeito positivo da idade confirma que o risco de presenteísmo aumenta à medida que a idade avança, mesmo que o termo quadrático não tenha sido estatisticamente relevante.

Em terceiro lugar, a escolaridade e o rendimento surgem como fatores muito importantes. Os trabalhadores com níveis mais elevados de escolaridade apresentam uma menor tendência para o presenteísmo, o que indica que o capital humano pode estar associado a melhores condições de trabalho, maior capacidade de adaptação funcional, maior flexibilidade organizacional e também melhor acesso a recursos de saúde. No mesmo sentido, o rendimento mostrou um efeito negativo e estatisticamente significativo no modelo completo, o que mostra que condições económicas mais favoráveis tendem a reduzir a probabilidade de trabalhar em situação de limitação funcional. Este resultado reforça a ideia de que o presenteísmo não deve ser entendido apenas como um problema de saúde individual, mas também como um fenómeno influenciado pela fragilidade económica e pela posição do trabalhador no mercado de trabalho.

Além disso, a análise das probabilidades estimadas permitiu estudar possíveis efeitos combinados entre algumas variáveis relevantes no estudo. Especificamente, foi possível verificar que a probabilidade de presenteísmo aumenta com a idade tanto entre trabalhadores com rendimentos baixos como elevados, embora a diferença entre estes grupos se torne ainda mais evidente nas idades mais avançadas. Este resultado indica que o rendimento pode influenciar o

efeito do envelhecimento sobre o presenteísmo, apesar de que esta relação deva ser interpretada com cuidado, uma vez que a interação entre idade e rendimento apresentou apenas significância marginal. Por outro lado, as interações entre idade e escolaridade e entre sexo e rendimento não se mostraram estatisticamente significativas, indicando que os efeitos da idade, da escolaridade, do sexo e do rendimento atuam sobretudo de forma direta, e não através de efeitos combinados fortes.

Apesar da relevância dos resultados, esta dissertação apresenta também algumas limitações que são importantes realçar. A principal tem a ver com a própria medição do presenteísmo. Uma vez que a base de dados utilizada não contém uma variável direta sobre "trabalhar doente" ou sobre a perda de desempenho no posto de trabalho, foi necessário recorrer à variável PH030 como *proxy* indireta de presenteísmo. Embora esta opção seja sustentada pela literatura e seja metodologicamente defensável, trata-se de uma aproximação indireta, baseada em limitações funcionais auto-relatadas. Assim, a medida que foi utilizada recolhe sobretudo a dimensão funcional base do presenteísmo, mas não o significado total do conceito em si.

A segunda limitação acontece na natureza transversal dos dados. Como o estudo é sobre informação relativa a um único momento temporal, não é possível acompanhar os indivíduos ao longo do tempo, nem estabelecer relações de causalidade com os modelos estimados. Os resultados devem, assim, ser interpretados como associações e não como provas definitivas de causalidade.

A terceira limitação tem a ver com a falta de variáveis relevantes que não estão disponíveis no ICOR, como indicadores diretos de *stress* ocupacional, saúde mental detalhada, clima organizacional, apoio dos diretores, pressão temporal, autonomia no trabalho, historial de absentismo, ou até região do local de trabalho. Estas áreas são muitas vezes apontadas pela literatura como determinantes importantes do presenteísmo e poderiam ajudar a melhorar a análise, principalmente do lado organizacional e psicossocial.

Relativamente à investigação futura, seria interessante aprofundar este tema em três sentidos. Em primeiro lugar, as próximas investigações podiam recorrer a bases de dados que incluam medidas mais diretas de presenteísmo, como categorias específicas de limitação no trabalho ou indicadores reais de desempenho reduzido por motivos de saúde, permitindo, assim, um controlo mais próximo do conceito de presenteísmo. Em segundo lugar, seria importante

desenvolver estudos longitudinais, que sejam capazes de acompanhar os trabalhadores ao longo do tempo e identificar de forma mais rigorosa a relação dinâmica entre a saúde, o presenteísmo, o rendimento e a produtividade. Em último lugar, seria útil explorar de forma mais detalhada o papel das condições organizacionais e setoriais, principalmente em setores com maior exigência física ou emocional, onde o presenteísmo pode assumir formas e efeitos distintos.

Para concluir, esta dissertação confirma que o presenteísmo é, de facto, um fenómeno relevante no contexto laboral português, estando associado sobretudo a fatores de sexo, idade, escolaridade e rendimento, nos quais os efeitos se revelam principalmente diretos. Os resultados que foram obtidos reforçam a necessidade de olhar para o presenteísmo não apenas como uma questão individual de saúde, mas como um problema económico e organizacional com consequências para a eficiência do trabalho, para a qualidade do emprego e para o bem-estar dos trabalhadores. Ao contribuir com uma evidência empírica em Portugal, este estudo procura, assim, abrir espaço para futuras investigações e para uma maior atenção, por parte das empresas e das políticas públicas, às condições que levam os trabalhadores a permanecer ativos mesmo quando a sua saúde compromete o seu desempenho habitual.

Referências Bibliográficas

Allen, D., Hines, E., Pazdernik, V., Konecny, L., & Breitenbach, E. (2018). Four-year review of presenteeism data among employees of a large United States health care system: A retrospective prevalence study. *Human Resources for Health, 16*(1), 1–9. https://doi.org/10.1186/s12960-018-0321-9

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health, 54*(7), 502–509. https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502

Brouwer, W., Verbooy, K., Hoefman, R., & van Exel, J. (2023). Production losses due to absenteeism and presenteeism: The influence of compensation mechanisms and multiplier effects. *PharmacoEconomics, 41*(9), 1103–1115. https://doi.org/10.1007/s40273-023-01253-y

Brunner, B., Igic, I., Keller, A. C., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics, 20*(8), 1165–1180. https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9

Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M., & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(6), 547–557. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000166864.58664.29

Gates, D. M., Succop, P., Brehm, B. J., Gillespie, G. L., & Sommers, B. D. (2008). Obesity and presenteeism: The impact of body mass index on workplace productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 50*(1), 39–45. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31815d8db2

Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*(4), 398–412. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd

Hirsch, B., Lechmann, D. S. J., & Schnabel, C. (2017). Coming to work while sick: An economic theory of presenteeism with an application to German data. *Oxford Economic Papers, 69*(3), 707–728. https://doi.org/10.1093/oep/gpx016

Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance: Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine, 58*(10), 1857–1868. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00407-6

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 31*(4), 519–542. https://doi.org/10.1002/job.630

Kigozi, J., Jowett, S., Lewis, M., Barton, P., & Coast, J. (2017). The estimation and inclusion of presenteeism costs in applied economic evaluation: A systematic review. *Value in Health, 20*(3), 496–506. https://doi.org/10.1016/j.jval.2016.12.006

Koopmanschap, M. A., Rutten, F. F. H., van Ineveld, B. M., & van Roijen, L. (1995). The friction cost method for measuring indirect costs of disease. *Journal of Health Economics, 14*(2), 171–189. https://doi.org/10.1016/0167-6296(94)00044-5

Lerner, D., Amick, B. C. 3rd, Berndt, E. R., Chang, H., Lee, J. C., Rogers, W. H., & Rooney, T. (2003) Relationship of Employee-Reported Work Limitations to Work Productivity. *Medical Care 41*(5), 649--659. https://doi.org/10.1097/01.MLR.0000062551.76504.A9

Letvak, S. A., Ruhm, C. J., & Gupta, S. N. (2012). Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and costs. *The American Journal of Nursing, 112*(2), 30–38. https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000411176.15696.f9

Loeppke, R., Taitel, M., Haufle, V., Parry, T., Kessler, R. C., & Jinnett, K. (2009). Health and productivity as a business strategy: A multiemployer study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 51*(4), 411–428. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a39180

Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review, 29*(1), 43–58. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010

Markussen, S., Mykletun, A., & Røed, K. (2012). The case for presenteeism—Evidence from Norway's sickness insurance program. *Journal of Public Economics, 96*(11–12), 959–972. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.08.008

Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(3), 261–283. https://doi.org/10.1037/ocp0000015

Mussida, C., & Sciulli, D. (2016). Disability and employment across Central and Eastern European Countries. *IZA J Labor Develop*, *5*, 4. https://doi.org/10.1186/s40175-016-0049-7

Pichler, S., & Ziebarth, N. R. (2017). The pros and cons of sick pay schemes: Testing for contagious presenteeism and noncontagious absenteeism behavior. *Journal of Public Economics, 156*, 14–33. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.07.003

Rousculp, M. D., Johnston, S. S., Palmer, L. A., Chu, B. C., Mahadevia, P. J., & Nichol, K. L. (2010). Attending work while sick: Implication of flexible sick leave policies. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 52*(10), 1009–1013. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181f43844

Rubio Valverde, J. R., Mackenbach, J. P., & Nusselder, W. J. (2021). Trends in inequalities in disability in Europe between 2002 and 2017. *J Epidemiol Community Health*; *75*, 712–720. https://doi.org/10.1136/jech-2020-216141

Stearns, J., & White, C. (2018). Can paid sick leave mandates reduce leave-taking? *Labour Economics, 51*, 227–246. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.002

Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *JAMA, 289*(23), 3135–3144. https://doi.org/10.1001/jama.289.23.3135

Wooldridge, J. M. (2019). *Introductory econometrics: A modern approach* (7.ª ed.). Cengage Learning.

Anexos

Anexo I – Número total de inquiridos

Auto-definição de condição perante o trabalho	Freq.	Percent	Cum.
Trabalhador(a)	16,585	50.06	50.06
Desempregado(a)	1,889	5.70	55.77
Reformado(a) ou com reforma antecipada	9,854	29.75	85.51
Permanentemente incapacitado(a) e/ou in	817	2.47	87.98
Estudante ou em estágio/aprendizagem nã	2,257	6.81	94.79
Doméstica(o)	1,515	4.57	99.36
Presta serviço cívico ou comunitário (t	7	0.02	99.38
Outra situação de inatividade	202	0.61	99.99
.	2	0.01	100.00
Total	33,128	100.00	

Anexo II – Número total de trabalhadores com Limitações por Sexo

Limitacao em atividades habituais (PH030)	Mulher (=1) 0	1	Total
Sim, fortemente limit	82	114	196
	41.84	58.16	100.00
	1.02	1.36	1.19
Sim, limitadas	1,096	1,553	2,649
	41.37	58.63	100.00
	13.62	18.51	16.12
Não, nada limitadas	6,867	6,725	13,592
	50.52	49.48	100.00
	85.36	80.14	82.69
Total	8,045	8,392	16,437
	48.94	51.06	100.00
	100.00	100.00	100.00

Anexo III – Número total de trabalhadores com Limitações por Idade

Limitacao em atividades habituais (PH030)	Grupo etario (a partir de idade) 16-29	30-44	45-59	60+	Total
Sim, fortemente limit	10	30	109	47	196
	5.10	15.31	55.61	23.98	100.00
	0.46	0.65	1.47	2.13	1.19
Sim, limitadas	115	467	1,442	625	2,649
	4.34	17.63	54.44	23.59	100.00
	5.26	10.07	19.46	28.38	16.12
Não, nada limitadas	2,062	4,141	5,859	1,530	13,592
	15.17	30.47	43.11	11.26	100.00
	94.28	89.28	79.07	69.48	82.69
Total	2,187	4,638	7,410	2,202	16,437
	13.31	28.22	45.08	13.40	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Anexo IV – Número total de trabalhadores com Limitações por Nível de Escolaridade

Limitacao em atividades habituais (PH030)	Nivel de escolaridade (agrupado) Basico	Secundári	Superior	Total
Sim, fortemente limit	116	44	35	195
	59.49	22.56	17.95	100.00
	1.76	0.90	0.71	1.19
Sim, limitadas	1,428	638	582	2,648
	53.93	24.09	21.98	100.00
	21.63	13.00	11.84	16.12
Não, nada limitadas	5,057	4,224	4,298	13,579
	37.24	31.11	31.65	100.00
	76.61	86.10	87.45	82.69
Total	6,601	4,906	4,915	16,422
	40.20	29.87	29.93	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00

Anexo V – Variance Inflation Factor (VIF) das variáveis presentes no LOGIT

Variable	VIF	1/VIF
1.mulher	**1.26**	**0.794336**
idade	**1.36**	**0.734721**
escolarida~t		
2	**1.47**	**0.681115**
3	**1.90**	**0.527172**
2.PL145	**1.11**	**0.902077**
1.contrato~p	**1.15**	**0.870149**
setor_num		
2	**6.88**	**0.145335**
3	**3.99**	**0.250908**
4	**6.67**	**0.149915**
5	**3.15**	**0.317480**
6	**4.67**	**0.214216**
7	**2.32**	**0.430418**
8	**1.92**	**0.521878**
9	**4.55**	**0.219769**
10	**5.74**	**0.174068**
11	**6.31**	**0.158358**
12	**6.06**	**0.164982**
13	**3.21**	**0.311192**
ln_rendime~o	**1.46**	**0.685081**
Mean VIF	**3.43**	

Anexo VI – Rendimento Médio por Hora dos trabalhadores distribuído por Sexo (Mulher=1), existência ou não de Limitações, Grupo de Idades e Regime de Trabalho (Full-time ou Part-time), para valores de N>=20

	mulher	grupo_sau~030	idade_~t	PL145	mean_p~d	N
1.	0	Sem limitação	16-29	F	5.331377	894
2.	0	Sem limitação	16-29	P	8.007785	39
3.	0	Sem limitação	30-44	F	7.279591	1818
4.	0	Sem limitação	30-44	P	6.444527	22
5.	0	Sem limitação	45-59	F	8.226973	2469
6.	0	Sem limitação	45-59	P	7.515947	24
7.	0	Sem limitação	60+	F	8.64747	584
8.	0	Com limitação	16-29	F	7.025222	44
9.	0	Com limitação	30-44	F	6.785061	187
10.	0	Com limitação	45-59	F	7.097817	511
11.	0	Com limitação	60+	F	6.49617	184
12.	1	Sem limitação	16-29	F	5.252658	810
13.	1	Sem limitação	16-29	P	4.779052	66
14.	1	Sem limitação	30-44	F	6.492518	1776
15.	1	Sem limitação	30-44	P	5.017954	73
16.	1	Sem limitação	45-59	F	7.23969	2487
17.	1	Sem limitação	45-59	P	7.278717	129
18.	1	Sem limitação	60+	F	8.222795	599
19.	1	Sem limitação	60+	P	6.454531	45
20.	1	Com limitação	16-29	F	4.818218	54
21.	1	Com limitação	30-44	F	5.553567	221
22.	1	Com limitação	45-59	F	6.135108	762
23.	1	Com limitação	45-59	P	6.5041	53
24.	1	Com limitação	60+	F	7.622413	311
25.	1	Com limitação	60+	P	7.41716	41