

### LEAVEISMO: COMO IDENTIFICAR ESSE FENÔMENO NO AMBIENTE OCUPACIONAL

**Tiago Novais Rocha<sup>1</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/5589671092693356>

**Maria Inês Pardo Calazans<sup>2</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/3082990243480972>

**Miucha Muniz Pereira Antonio<sup>3</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/3720426155832927>

**Pablinne dos Santos Braga<sup>4</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/0149961826751461>

**Débora Pereira de Souza<sup>5</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/4952775148394367>

**Thailan das Mercês Rodrigues<sup>6</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/5738097991548070>

**Sivanildo Ferreira Moreira<sup>7</sup>;**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/2336633199214192>

**Jefferson Paixão Cardoso<sup>8</sup>**

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Jequié, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/5243431785178697>

**RESUMO:** O processo de trabalho vem passando por modificações estruturais, em que a tecnologia se comporta como um dos principais catalisadores, e o surgimento de uma visão imediatista por resultados ou a insegurança no emprego fazem com que trabalhadores

utilizem o seu tempo livre para trabalhar e deixe de lado o descanso ou o cuidado da sua saúde, culminando no fenômeno denominado leaveismo. Nesse contexto, objetivou-se compreender e refletir sobre o processo do leaveismo, englobando aspectos conceituais que permeiam esse fenômeno. Trata-se de um estudo qualitativo, de cunho teórico-reflexivo, sendo consultadas as bases de dados Web of Science e Scopus, e o Portal eletrônico da Biblioteca Virtual em Saúde, utilizando como estratégia de busca “leaveism AND work AND employees” para a busca na Web of Science e Scopus, e “leaveismo AND trabalho AND funcionários” para a BVS. A análise final contou com 5 estudos, dos quais emergiram dois subtemas: fatores relacionados à ocorrência do leaveismo e diferenças entre os fenômenos: presenteísmo, absenteísmo e leaveismo, sendo constatado, portanto, que se faz necessário que as organizações adotem políticas humanizadas e incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, de modo que a promoção de um ambiente de trabalho saudável seja uma prioridade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Vigilância em Saúde do Trabalhador. Trabalho. Saúde ocupacional.

## **LEAVEISM: HOW TO IDENTIFY THIS PHENOMENON IN THE OCCUPATIONAL ENVIRONMENT**

**ABSTRACT:** The work process has been undergoing structural changes, in which technology acts as one of the main catalysts, and the emergence of an immediate vision for results or job insecurity causes workers to use their free time to work and leave aside rest or health care, culminating in the phenomenon known as leaveism. In this context, the objective was to understand and reflect on the process of leaveism, encompassing conceptual aspects that permeate this phenomenon. This is a qualitative study, of a theoretical-reflective nature, with consultation of the Web of Science and Scopus databases, and the electronic Portal of the Virtual Health Library, using as search strategy “leaveism AND work AND employees” for the search in Web of Science and Scopus, and “leaveism AND work AND employees” for the VHL. The final analysis included 5 studies, from which two subthemes emerged: factors related to the occurrence of leaveism and differences between the phenomena: presenteeism, absenteeism and leaveism. It was therefore found that it is necessary for organizations to adopt humanized policies and encourage a balance between personal and professional life, so that promoting a healthy work environment is a priority.

**KEYWORDS:** Employees. Work. Occupational Health.

## INTRODUÇÃO

O processo de trabalho nas últimas décadas vem passando por uma mudança estrutural, muito em função do mundo interconectado e o imediatismo por resultados, que atrelado a isso, tem-se ocorrido também uma mudança de opinião por parte dos funcionários acerca dos seus respectivos trabalhos. É possível considerar que os rápidos e contínuos desenvolvimentos tecnológicos, bem como a intensificação do trabalho se constituem como catalisadores dessas mudanças (Lewis; Cooper, 2005).

Apesar da tecnologia oferecer inúmeros benefícios como flexibilidade de trabalho (Lewis; Cooper, 2005), ela também apresenta desafios, e por vezes confunde os limites entre a vida profissional do trabalhador e a sua vida pessoal, levando em consideração que possibilita o desenvolvimento do trabalho em vários lugares, incluindo a sua própria residência, além de ampliar a possibilidade de atuação em diversos horários (Harrington; Ladge, 2009).

É nesse contexto que surge um novo conceito, o Leaveism, que de acordo com (Hesketh e Cooper (2014) é compreendido por meio de três práticas distintas, mas possuem uma conexão entre si. A primeira delas, diz respeito aos trabalhadores que utilizam o seu tempo livre atribuído, como horas flexíveis acumuladas, férias, dias de descanso programados, dentre outros, para tirarem tempo de folga quando de fato não estão bem, e portanto, cuidar da sua saúde; o segundo tipo considera os trabalhadores que levam trabalho para casa quando não pôde ser concluído durante o horário normal de expediente; e por fim, o terceiro tipo, em que os profissionais trabalham em período de licença ou feriados para recuperar o atraso.

Essas questões podem por vezes ser originadas por organizações ou instituições que adotam políticas contraproducentes, que a priori pensa-se ser a melhor opção para a redução da ausência no trabalho, mas que, como o próprio nome diz, acabam por gerar um efeito reverso, influenciando de forma negativa a saúde do profissional, o que influencia diretamente a sua produção no ambiente de trabalho. A exemplo, podemos citar políticas de frequência no trabalho, políticas punitivas ou até mesmo baseadas em incentivos (Hesketh e Cooper, 2014).

## OBJETIVO

Levando em consideração que o leaveismo se trata de um conceito atual, com uma relevância temática que necessita ser expandida, mas ainda apresenta diminutas publicações. Nesse sentido, o estudo objetivou compreender e refletir sobre o processo do leaveismo, englobando aspectos conceituais que permeiam esse fenômeno.

## METODOLOGIA

Trata-se de um estudo qualitativo, de cunho teórico-reflexivo que aborda a temática do leiveism, e engloba aspectos relacionados ao seu surgimento, fatores que colaboram para tal, a diferenciação em relação à temas já consolidados na literatura científica, como o absentéismo e o presenteísmo, as consequências desse fenômeno na saúde dos trabalhadores, bem como a sua repercussão negativa no ambiente de trabalho.

Para tanto, o levantamento dos artigos científicos foi realizado no mês de setembro de 2024, nas bases de dados Web of Science, Scopus e no portal eletrônico Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), que inclui as bases de dados: Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS); *National Library of Medicine* (MEDLINE), e Base de dados em Enfermagem (BDENF), utilizando a seguinte estratégia de busca: leaveism AND work AND employees para a busca na Web of Science e Scopus, e leaveism AND trabalho AND funcionários para a BVS.

Por se tratar de um artigo de reflexão, e não uma revisão de literatura, não se delineou especificamente critérios de inclusão e exclusão para a seleção do material bibliográfico. As referências teóricas utilizadas foram indicadas pelos próprios autores, levando em consideração a abordagem acerca do tema, independente do recorte temporal, por entenderem que se configuram em pesquisas e textos relevantes e atuais ao se tratar dessa temática.

Foi utilizada a análise de conteúdo no tratamento dos dados, sendo sistematizado em três etapas: a pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados (Minayo, 2012). Desse modo, a reflexão teórico-reflexiva que emergiu dos estudos é constituída pelos seguintes temas: Fatores relacionados à ocorrência do leaveismo e diferenças entre os fenômenos: presenteísmo, absentéismo e leaveismo.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a realização da busca dos artigos científicos nas supracitadas bases de dados, foram incluídos na presente análise, um total de 5 artigos, como descrito no Quadro 1, sendo elencados a posteriori, dois subtemas para a análise reflexiva: Fatores relacionados à ocorrência do leaveismo e Diferenças entre os fenômenos: presenteísmo, absentéismo e leaveismo.

**Quadro 1.** Descrição dos estudos incluídos na análise final

<b>TÍTULO</b>	<b>ANO</b>	<b>AUTORES</b>	<b>BASE DE DADOS</b>	<b>OBJETIVO DO ESTUDO</b>
Developing the concept of leaveism: From presenteeism/ absence to na emergent and expanding domain of employment?	2023	Richards, J., Ellis, V., Canduela, J., Pustelnikovaite, T., Saxena, S.	SCOPUS	Desenvolver, teoricamente, a noção emergente de leaveismo, com base em conceitos relacionados à intensificação do trabalho e normas ideais do trabalhador, conceitos sustentados pela referência às tecnologias de informação e comunicação.
Wellbeing and Engagement in Policing: The Key to Unlocking Discretionary Effort?	2017	Ian Hesketh, Cary L. Cooper, Jonathan Ivy	Web of Science	Em um cenário de policiamento em rápida mudança no Reino Unido, esta pesquisa busca testar as relações entre bem-estar, engajamento e esforço discricionário.
Leaveism and work-life integration: The thinning blue line?	2015	Ian Hesketh, Cary L. Cooper, Jonathan Ivy	SCOPUS	Destacar comportamentos individuais associados à resiliência dos funcionários em resposta a programas de mudança organizacional do setor público [Reino Unido]
Leaveism and illness-related behaviour	2015	J. Gerich	BVS	Analisar dados de pesquisa de um estudo sobre presenteísmo em uma amostra heterogênea de funcionários da Alta Áustria, onde a pesquisa incluiu uma pergunta sobre o primeiro componente do leaveísmo
Leaveism and public sector reform: will the practice continue?	2014	Hesketh, I., L. Cooper, C., Ivy, J.	SCOPUS	Examinar e relatar como o construto de “bem-estar” está sendo reconhecido dentro dos serviços públicos.

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2024.

### **Fatores relacionados à ocorrência do leaveismo**

Dentre os fatores que justificam a ocorrência deste fenômeno podem ser citados a insegurança no emprego dada às formas de contrato vigentes da atualidade, ao suporte social por parte dos colegas e da chefia, sentimentos de insatisfação e desvalor com o trabalho e mudanças na conformação do trabalho híbrido/ home office, especialmente durante a pandemia de COVID-19 (Zikoulis, 2024), sendo realizado mesmo quando os funcionários não se encontravam bem (Ferreira et al., 2022).

As formas de contratos existentes, especialmente durante o período toyotista, trouxe o advento da flexibilização do trabalho. São característicos dessa nova conformação laboral, o papel reduzido do Estado, especialmente na redução dos direitos jurídicos e sociais; o aumento de horas de trabalho; mudanças nos turnos; cortes nos pagamentos de horas extras substituídos por ‘banco de horas’; requerem trabalhadores aptos a adaptarem-se às múltiplas tarefas; Tais medidas precarizaram ainda mais as condições de trabalho, levando os trabalhadores a recorrerem com estratégias para, mesmo adoecidos, não perderem seus vínculos.

Assim, o medo do desemprego afeta os trabalhadores, notadamente quando existem outras condições envolvidas, a exemplo de adoecimentos, sejam eles relacionados ou não ao trabalho. Apesar do suporte social, manter um bom relacionamento com colegas e superiores no ambiente de trabalho, reflete um maior compromisso com a equipe e a ocorrência do leaveísmo em diversas de suas nuances pode se fazer presente, em outras palavras, um maior senso de responsabilidade pode levar os trabalhadores a garantir que sua tarefa seja concluída, mesmo quando não tenha condições para fazê-la, utilizando seu tempo de folga para conclusão do trabalho.

O leaveísmo afeta a satisfação com o trabalho, pois o esforço sustentado para continuar trabalhando em horários e em ambientes fora do ambiente laboral, reduz o desempenho de suas funções e afeta a satisfação, gerando respostas emocionais e atitudinais. Tais comportamentos são reforçados especialmente quando o esforço demandado pelo trabalhador não é recompensado (Richards et al. 2023).

Sobre a ocorrência do leavismo e o trabalho remoto, tais práticas se tornaram uma obrigatoriedade frente à pandemia de COVID-19, que envolve trabalhar a distância do local de trabalho, utilizando das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Compreende-se por TICs as tecnologias utilizadas para uso informacional em ambientes de trabalho e estudo por meio de dispositivos eletrônicos. Ocorre que essa nova modalidade de trabalho obrigou os trabalhadores a flexibilizar ainda mais seus horários de trabalho para além das horas habituais. O uso contínuo das tecnologias torna as condições de trabalho mais complexas, gerando conflitos no tempo que o trabalhador possui de lazer para dedicação de autocuidado e de cuidado de sua família.

### **Diferenças entre os fenômenos: presenteísmo, absenteísmo e leaveísmo**

É pertinente estabelecer as diferenças entre os fenômenos presenteísmo, absenteísmo e leaveísmo. O presenteísmo pode ser compreendido como um desempenho reduzido no trabalho, ou seja, quando o trabalhador se mantém presente no ambiente laboral, mesmo quando este não tenha condições, devido a problemas de saúde físicos, mentais/emocionais.

O absenteísmo representa o não comparecimento ao trabalho, por motivo de doenças

e ou agravos, geralmente concedido por licenças médicas (Dantas; Cardoso, 2020). É um fenômeno que pode ser controlado a partir da implementação de sistemas de incentivos financeiros, focados numa filosofia de incentivos positivos na produtividade. As políticas organizacionais de garantias de bônus, conforme a produtividade de cada trabalhador, o comprometimento com o empregador e o incentivo à decisão do colaborador a não se ausentar do trabalho, são consideradas no modelo de produção atual (Hassink, 2018).

O leaveísmo é entendido como três práticas distintas, mas interligadas: O trabalhador utiliza o tempo de folga, como férias anuais ou horas flexíveis, para cuidar da saúde; o trabalhador leva trabalho para casa, pois não foi concluído no horário do expediente; ou funcionários trabalhando durante licença ou feriado para recuperar o atraso (Hesketh; Cooper; Ivy, 2014).

Desta forma o leaveísmo visa preencher uma lacuna entre o pensamento acerca da qualificação da ausência do trabalhador no ambiente laboral e aumento exacerbado da carga de trabalho (Hesketh; Cooper, 2014). Além disso, há que se ressaltar que o presenteísmo e o leaveísmo antecedem as ausências e geralmente o trabalhador tem consciência de não estar produzindo plenamente, aliado ao medo de ficar desempregado, perspectiva de promoção, políticas de frequência mais restritivas e sobrecarga de trabalho. Ao contrário das expectativas, está associado a menor, em vez de maior, prazer no trabalho; ocorrência oposta ao absenteísmo, no qual o trabalhador nem sempre percebe que reduziu a produtividade no trabalho.

Ambientes saudáveis e harmoniosos de trabalho (físicos e sociais) com uma ligação entre o acesso do trabalhador a políticas organizacionais de bem-estar entre a vida familiar, o trabalho e o absenteísmo, proporcionando um bem-estar emocional e as suas consequências no bem-estar físico são representadas como fatores de motivação para o trabalho colaborando para baixo absenteísmo e presenteísmo (Marie-Clémence et al., 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste estudo revelou que o leaveísmo não é apenas um reflexo da intensificação do trabalho, mas também uma manifestação das ineficazes políticas organizacionais que, em vez de mitigar a ausência e promover a saúde dos trabalhadores, acabam por perpetuar ciclos de estresse e insatisfação. Os fatores que contribuem para a ocorrência do leaveísmo, como a insegurança no emprego e a falta de suporte social, evidenciam a necessidade de uma reavaliação das práticas de gestão nas organizações.

A diferenciação de fenômenos como o leaveísmo, presenteísmo e absenteísmo é crucial para entender a dinâmica da força de trabalho, visando desenvolver intervenções que realmente promovam o bem-estar dos funcionários de maneira geral. Portanto, é imperativo que as organizações adotem políticas mais humanizadas e que incentivem o

equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável deve ser uma prioridade, não apenas para garantir a produtividade, mas, principalmente, para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Assim, o leaveísmo deve ser reconhecido e tratado como um desafio urgente na gestão contemporânea do trabalho, o que requer mais pesquisas e discussões para que se possa formular estratégias eficazes e sustentáveis para o futuro do trabalho.

## REFERÊNCIAS

FERREIRA, A. I. et al. Sickness Presenteeism in the Aftermath of COVID-19: Is Presenteeism Remote-Work Behavior the New (Ab)normal? **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 748053, 27 jan. 2022.

GERICH, J. Leaveism and Illness-Related Behaviour. **Occupational Medicine**, p. kqv125, 25 set. 2015.

HASSINK, W. How to reduce workplace absenteeism. **IZA World of Labor**, 2018. DOI: <https://doi.org/10.15185/izawol.447>

HARRINGTON, B.; LADGE, J. J. Work–Life Integration:: Present Dynamics and Future Directions for Organizations. **Organizational Dynamics**, [s. l.], v. 38, n. 2, p. 148–157, 2009.

HESKETH, I.; COOPER, C. **Leaveism at work | Occupational Medicine | Oxford Academic**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://academic.oup.com/occmed/article/64/3/146/1439077?login=false>. Acesso em: 3 set. 2024.

HESKETH, I.; COOPER, C. L.; IVY, J. Wellbeing and Engagement in Policing: The Key to Unlocking Discretionary Effort? **Policing**, v.11, n.1, p. 62–73, 2017.

HESKETH, I.; COOPER, C. L.; IVY, J. Leaveism and Work-Life Integration: The Thinning Blue Line? **Policing**, v. 9, n. 2, p. 183–194, 1 jun. 2015.

HESKETH, I.; L. COOPER, C.; IVY, J. Leaveism and Public Sector Reform: Will the Practice Continue? **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, v. 1, n. 2, p. 205–212, 27 maio 2014.

LEWIS, S.; COOPER, C. . Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change. Hoboken: Wiley. *In*: WORK-LIFE INTEGRATION. [S. l.]: John Wiley & Sons, Ltd, 2005. p. i–xvii. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9780470713433.fmatter>. Acesso em: 3 set. 2024.

MARIE-CLÉMENTENCE, C. et al. **Health at a Glance 2017: OECD Indicators**. 2017.

MINAYO, M. C. de S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 621-626, nov./dez. 2012.

RICHARDS, J. et al. Developing the Concept of Leaveism: From Presenteeism/ Absence

to an Emergent and Expanding Domain of Employment? **Human Resource Management Journal**, v. 33, n. 2, p. 384–405, abr. 2023.