

FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A

ROSILANE BARBOSA SIMÃO

**DUALIDADE TEMPORAL: desvendando antecedentes e
consequentes do presenteísmo na Educação Básica Brasileira**

**VITÓRIA
2024**

ROSILANE BARBOSA SIMÃO

**DUALIDADE TEMPORAL: desvendando antecedentes e
consequentes do presenteísmo na Educação Básica Brasileira**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração – Nível Profissionalizante

Orientadora: Prof^a. Dra. Rozélia Lauret

**VITÓRIA
2024**

ROSILANE BARBOSA SIMÃO

**DUALIDADE TEMPORAL: desvendando antecedentes e
consequentes do presenteísmo na Educação Básica Brasileira**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovada em 20 de junho de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

**Profª Drª.: ROZELIA LAURETT
Fucape Pesquisa e Ensino S/A**

**Profª Drª.: LIVIA SALVADOR CANI
Fucape Pesquisa e Ensino S/A**

**Profª Drª.: ANA CLÁUDIA PINTO NAVE
Universidade da Beira Interior - Portugal**

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço imensamente a DEUS, a minha maior gratidão, por me presentear com o dom da vida e me possibilitar chegar até aqui, que me fez ser quem eu sou. Gratidão por abençoar e iluminar o meu caminho!

À minha família pelo apoio e incentivo, meu querido esposo José Renato, meus filhos Renato e Lucas, minhas noras Keyla e Drielle, sem a presença de vocês eu não conseguiria sobreviver e vencer as batalhas do dia a dia. Obrigada por estarem sempre presentes em minha vida. Amo vocês! Meus pais Geraldo e Eurides que sempre me apoiam e por todo carinho que recebo de vocês, tudo isso me encoraja para vencer as batalhas da vida. Minhas irmãs: Rosangela, Rosimar e Rosani, o carinho de vocês me deram forças para vencer e hoje vocês comemoram comigo essa vitória!

À minha orientadora Dra. Rozélia Laurett pela atenção, dedicação, paciência e disponibilidade em todos os encontros, que muito ajudou e contribuiu para o meu crescimento e acreditou em minha capacidade. Suas palavras de incentivo me fizeram acreditar que eu conseguiria chegar até aqui e me tornar Mestre. Você não foi somente uma orientadora, foi uma “Deusa” para mim! Obrigada por tudo!

A todos os professores do Mestrado que possibilitaram grandes momentos de reflexão e aprendizagem minha eterna gratidão!

Aos professores de todas as regiões do Brasil, serão sempre eternizados em minha memória, por terem participado da minha pesquisa, vocês são verdadeiros heróis que lutam todos os dias por uma Educação de qualidade! Gratidão!

À minha diretora Fernanda Davel da Silva por todo incentivo! Minhas pedagogas Irys Araújo Batista e Meyre Bello Almeida, agradeço por todo apoio e amizade!

À minha grande amiga e parceira de estudos Helaine de Menezes Moschen, você foi muito importante nesta caminhada, guardarei sempre em meu coração os nossos encontros focados nos estudos! Agradeço a amizade de Monica Leal, Adriana Inácia e Carmem Merizio e por toda essa jornada que vivemos juntas!

À amiga Michelli dos Santos Cardoso da Silva por me ouvir e passar palavras de conforto e de ânimo nos momentos de angústia.

A vocês Drielle Viana Vieira e Cíntia Viana Vieira, vocês foram muito importantes no início dessa jornada! Minha eterna gratidão!

Ao meu amigo padre Gudialace Silva de Oliveira minha gratidão pela “Palavra de Benção” a cada amanhecer, suas sábias palavras inspiradas na Palavra de Deus me ajudaram a vencer cada dia sendo forte e corajosa!

A todos os meus amigos de fé da comunidade Nossa Senhora da Paz, gratidão por todas as orações de vocês! Nunca será suficiente demonstrar o quanto vocês são importantes para mim! Amo vocês e amo a minha comunidade!

“Ninguém acende uma lâmpada para colocá-la em lugar escondido ou debaixo de uma vasilha, e sim para colocá-la no candeeiro, a fim de que todos os que entram vejam a sua luz.”

Lucas 11:33

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar se a saúde mental, exaustão emocional e autoeficácia impactam no presenteísmo e se o presenteísmo impacta na produtividade, no clima organizacional e na satisfação do trabalho dos profissionais da Educação Básica pública e se o suporte do gestor modera a relação entre a saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia e o presenteísmo. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva, de corte transversal e com a coleta de dados primários. O foco da investigação foram as escolas públicas da Educação Básica Brasileira (Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II e o Ensino Médio). A amostra da pesquisa foram 420 professores que atuavam nas etapas da Educação Básica brasileira. Para coletar os dados da pesquisa foi aplicado um questionário no Google Forms que foi enviado pelos grupos de WhatsApp, e-mail e Instagram. Para analisar o modelo proposto foi utilizada a técnica de análise de dados (MEE) modelagem de equações estruturais, usando mínimos quadrados parciais *Partial Least Squares* (PLS- SEM). Os resultados evidenciaram que a saúde mental, e autoeficácia possuem uma relação direta e positiva com o presenteísmo, a exaustão emocional possui uma relação direta e negativa e o presenteísmo possui uma relação direta e positiva com a redução de produtividade, do clima organizacional e da satisfação no trabalho, e o suporte do gestor pode mitigar a exaustão emocional, diminuindo o risco de presenteísmo no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Presenteísmo; Saúde Mental; Exaustão Emocional; Autoeficácia; Produtividade; Clima Organizacional; Satisfação no Trabalho; Suporte do Gestor.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze whether mental health, emotional exhaustion and self-efficacy impact presenteeism and whether presenteeism impacts productivity, organizational climate and job satisfaction of public Basic Education professionals and whether manager support moderates the relationship between mental health, emotional exhaustion, self-efficacy and presenteeism. A quantitative, descriptive, cross-sectional survey was carried out with primary data collection. The focus of the investigation was public schools of Brazilian Basic Education (Early Childhood Education, Elementary School I and II and High School). The research sample was 420 teachers who worked in the stages of Brazilian Basic Education. To collect research data, a questionnaire was administered on Google Forms and sent via WhatsApp, email and Instagram groups. To analyze the proposed model, the data analysis technique (MEE) structural equation modeling was used, using partial least squares Partial Least Squares (PLS-SEM). The results showed that mental health and self-efficacy have a direct and positive relationship with presenteeism, emotional exhaustion has a direct and negative relationship and presenteeism has a direct and positive relationship with reduced productivity, organizational climate and satisfaction. at work, and manager support can mitigate emotional exhaustion, reducing the risk of presenteeism in the workplace.

Keywords: Presenteeism; Mental Health; Emotional Exhaustion; Self-efficacy; Productivity; Organizational Climate; Job Satisfaction; Manager Support.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	9
1 INTRODUÇÃO.....	9
Capítulo 2.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 PRESENTEÍSMO.....	13
2.2 SAÚDE MENTAL.....	16
2.3 EXAUSTÃO EMOCIONAL.....	17
2.4 AUTOEFICÁCIA.....	19
2.5 PRODUTIVIDADE.....	20
2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	22
2.7 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	23
2.8 SUPORTE DO GESTOR.....	24
2.9 MODELO PROPOSTO.....	27
Capítulo 3.....	28
3 METODOLOGIA.....	28
Capítulo 4.....	32
4 RESULTADOS.....	32
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	32
4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO.....	32
4.3 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL.....	38
Capítulo 5.....	42
5 DISCUSSÃO.....	42
Capítulo 6.....	46
6 CONCLUSÕES.....	46
REFERÊNCIAS.....	49
APÊNDICE A - QUADRO DE CONSTRUTOS.....	60
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....	63
APÊNDICE C - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	69
APÊNDICE D - VIF DAS VARIÁVEIS.....	70

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

O setor educacional está entre os segmentos mais impactados por elevados níveis de estresse profissional, decorrente da complexidade pertinente às responsabilidades atribuídas aos educadores em vista das mudanças provocadas pela crise global diante dos métodos convencionais de ensino e aprendizagem (Maung et al., 2022). Ademais, a carga de trabalho é frequentemente citada como um dos principais motivadores do estresse laboral (Elrayah, 2022). Essa sobrecarga resultante da atuação profissional pode desencadear consequências adversas tanto no bem-estar físico quanto mental, mas também contribuir para um sentimento de inadequação diante das demandas impostas (Almeida et al., 2021).

Neste cenário, os professores podem estar pré-dispostos a comportamentos presenteístas, decorrentes das altas demandas de trabalho, tensões psicossociais ligadas às exigências laborais excessivas (Ferreira et al., 2021), não conseguindo desempenhar o seu trabalho de modo eficaz (Pérez-Nebra et al., 2020). Assim, o presenteísmo no ambiente laboral ocorre quando o funcionário se encontra presente fisicamente, porém não realiza suas atividades de forma plena, o que pode levar a uma redução na produtividade e prejudicar tanto o seu bem-estar quanto a qualidade de vida (Magalhães et al., 2022; Shan et al., 2021; Kinman & Clements, 2022), ou quando os funcionários vão ao local de trabalho, mesmo quando doentes ou indispostos, em vez de ficar em casa (Ariza-Montes et al., 2021; Haque, 2023; Jiang et al., 2021). Desta forma, o presenteísmo é um tema relevante no ambiente organizacional, pois impacta significativamente na eficiência das organizações podendo trazer danos pessoais (Rodríguez-Cifuentes et al., 2020). Ainda, no setor

educacional, o presenteísmo é experimentado de forma mais acentuada em comparação com outros setores (Lohaus & Habermann, 2019; Allemann et al., 2019; Mach et al., 2018; Ruhle et al., 2020).

Portanto, vários pesquisadores (Lu & Cooper, 2022; McGregor et al., 2016; Shan et al., 2022; Ferreira et al., 2019a; Baeriswyl et al., 2017) têm se dedicado estudar os antecedentes e consequentes do presenteísmo (Lohaus & Habermann, 2019; Ho et al., 2022). Por exemplo, como antecedentes pode-se mencionar também, o aumento da carga de trabalho, os níveis de estresse e exaustão que tendem a impactar negativamente na satisfação no trabalho e resultar em uma maior incidência de presenteísmo (Miraglia & Johns, 2015; Knani, 2022). Ademais, as demandas físicas e psicológicas e as exigências excessivas também podem ser consideradas preditores que contribuem para o surgimento do presenteísmo e consequentemente reduzir a produtividade no trabalho (Shimabuku et al., 2017; Yang et al., 2019). Já o suporte do gestor (Knani, 2022), a autoeficácia (Lu et al., 2014) no ambiente organizacional podem ser estratégias para mitigar os comportamentos presenteístas.

Por outro lado, há estudos (Skagen & Collins, 2016; Guay et al., 2022) que se dedicaram a verificar os efeitos do presenteísmo, indicando que o presenteísmo tende a impactar negativamente na saúde mental e no clima organizacional (Ferreira et al., 2019b); a intensificar a exaustão emocional (Ferreira et al., 2019a; Baeriswyl, et al., 2017); também em diminuir a satisfação no trabalho (Magalhães et al., 2022). Ainda, segundo Lohaus e Habermann (2019) o presenteísmo pode reduzir a produtividade, o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores, prejudicando assim o desempenho da organização.

Assim, o interesse em pesquisar o presenteísmo nos profissionais da Educação Básica no contexto público brasileiro se deu por haver mais pesquisas no Brasil

(Rocha et al., 2023; Gonçalves et al., 2023) voltadas mais para a Educação Superior e na área Saúde e por este fenômeno ser bastante pesquisado nos ambientes industriais da China (Lohaus & Habermann, 2021), e nos setores da saúde em outros países (Shan et al., 2021; Zhang et al., 2020). Além disso, Lohaus e Habermann (2019), realizaram uma revisão sistemática de literatura e sugeriram que sejam feitos mais estudos sobre as causas e os efeitos do presenteísmo no ambiente laboral.

Nessa conjuntura a pesquisa propõe as seguintes questões de pesquisa: a saúde mental, a exaustão emocional e autoeficácia impactam no presenteísmo, e o presenteísmo impacta na produtividade, no clima organizacional, na satisfação do trabalho dos profissionais da Educação Básica? Bem como, o suporte do gestor modera a relação entre a saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia e o presenteísmo? Neste contexto, o propósito deste estudo, é investigar se a saúde mental, exaustão emocional e autoeficácia impactam no presenteísmo e se o presenteísmo impacta na produtividade, no clima organizacional, na satisfação do trabalho dos profissionais da Educação Básica e se o suporte do gestor modera a relação entre a saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia e o presenteísmo.

Essa pesquisa se justifica teoricamente ao avançar a discussão do presenteísmo nos trabalhadores da Educação Básica e colaborar para aprofundamento das causas e efeitos deste fenômeno (Lohaus & Habermann, 2019). Ainda, os autores Lohaus e Habermann (2019) recomendam que o presenteísmo seja pesquisado em outras áreas, e não fique restrito aos pesquisadores e consultores da área médica. Ademais, esta pesquisa se justifica ao identificar os comportamentos presenteístas existentes nos trabalhadores da Educação e ampliar o debate deste fenômeno no contexto escolar (Lourenço et al., 2020; Marinho et al., 2022). Outra inovação da pesquisa foi inserir o suporte do gestor como moderador das relações

entre saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia e o presenteísmo, algo ainda não proposto pelas pesquisas anteriores.

Do ponto de vista prático, esta pesquisa justifica-se em identificar as causas e os efeitos do presenteísmo nos profissionais da Educação Básica, para proporcionar um ambiente laboral mais favorável. Ainda, compreender o fenômeno presenteísmo junto aos trabalhadores do sistema educacional é importante, dado os resultados do Relatório da Organização da Saúde Mental (OMS, 2022). Esse relatório destacou o agravamento com relação à saúde mental dos profissionais de Educação após Covid-19, período no qual se intensificou os índices de transtornos de ansiedade e depressão em 25% no primeiro ano de pandemia. Esse resultado reforça a importância de se estudar esse tema, e sugerir que sejam investidos recursos em políticas públicas voltados para a melhoria da saúde desses profissionais, implementando medidas preventivas no ambiente laboral que promovam a saúde e o bem-estar desses trabalhadores.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PRESENTEÍSMO

O presenteísmo é um fenômeno global que afeta o desempenho das organizações (Cooper & Lu, 2016; Lohaus & Habermann, 2019). Sendo que, no contexto organizacional, o presenteísmo é definido como estar fisicamente no seu local de trabalho, mas totalmente ou em partes, mentalmente desligado de suas responsabilidades, como se estivesse distante (Chen et al., 2021). Na área da saúde, o presenteísmo é definido como um agravamento no rendimento do trabalho resultante da condição de saúde do funcionário (Lohaus & Habermann, 2019). Entretanto, ainda não há consenso nem uma definição amplamente aceita entre os estudiosos, pois é um conceito relativamente novo (Ruhle et al., 2020; Cooper & Lu, 2016).

Cabe destacar que o fenômeno presenteísmo tem sido estudado por meio de duas abordagens conceituais distintas, sendo a primeira abordagem, na visão americana, na qual o presenteísmo é evidenciado pela redução da produtividade no trabalho resultante do estado de saúde do funcionário (Lohaus & Habermann, 2019). A segunda perspectiva, de origem europeia, concentra-se na situação em que o trabalhador comparece ao local de trabalho, mas suas condições de saúde justificariam a sua ausência (Rodríguez-Cifuentes, 2020; Karanika-Murray & Cooper, 2018). A pesquisa de Cabral (2019), realizada no Brasil, segue a perspectiva europeia, sinalizando que as condições de trabalho, ao impactar na saúde dos professores podem ser geradoras do presenteísmo.

Neste sentido, alguns estudos (Lohaus & Habermann, 2019; Yang et al., 2017) seguem a linha americana, que define o presenteísmo como a diminuição da eficiência

devido a questões de saúde. Esse tipo de pesquisa tem analisado os efeitos das doenças no ambiente laboral, na produtividade e nas questões relacionadas ao desempenho dos colaboradores (Magalhães et al., 2022; Shan et al., 2021; Kinman & Clements, 2022). Por outro lado, vários pesquisadores (Peter et al., 2023; Ariza-Montes et al., 2021; Haque, 2023; Jiang et al., 2021) seguem uma linha mais europeia, em que os funcionários comparecem para trabalhar, mesmo se sentindo doentes.

Assim, o fenômeno presenteísmo é pesquisado em diversos países, como: Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Dinamarca, Suécia, Noruega, Finlândia, Alemanha, Itália, Espanha, Taiwan, Coreia do Sul, Sri Lanka, e Arábia Saudita (Lohaus & Habermann, 2019). No Brasil, uma revisão da literatura de Gonçalves et al. (2023), verificou um avanço na produção de pesquisas sobre presenteísmo nos últimos quatro anos. Já Shan et al. (2022) constataram que os enfermeiros são os profissionais que apresentam maiores taxas de presenteísmo. Assim como, os profissionais que atuam na área da Educação (Lohaus & Habermann, 2019; Allemann et al., 2019; Mach et al., 2018; Ruhle et al., 2020). Nesse sentido, uma pesquisa (Rocha et al., 2023) na Educação Superior brasileira cita que o presenteísmo na área docente é intensificado pelas jornadas intensas de trabalho.

Em face ao contexto escolar, após a crise da pandemia do Covid-19, os problemas relacionados à saúde do trabalhador se agravaram, e as responsabilidades atribuídas aos professores se tornaram ainda mais desafiadoras, impactando a saúde mental, aumentando os níveis de estresse e ansiedade (Maung et al., 2022), assim a profissão docente tem enfrentado maiores desafios e aumentando o estresse entre os educadores e gerando impactos negativos no trabalho (Ozamiz-Etxebarria et al., 2021). O que ocasionou prejuízos tanto físicos como psicológicos para os trabalhadores da Educação (Ferreira et al., 2021).

Devido a importância desse tema, a academia tem se dedicado a examinar os antecedentes e consequentes do presenteísmo no ambiente laboral (Lu & Cooper, 2022; Shan et al., 2022). Por exemplo, são apontados como antecedentes, as altas demandas no trabalho, frustrações com a liderança, medo de perder o emprego, problemas de depressão, dores, ansiedade são aspectos que favorecem a manifestação de problemas de saúde (Assunção et al., 2014), que são os aspectos individuais e contextuais, que podem impactar no presenteísmo e criar condições que o precedem (Lohaus & Habermann, 2019).

A respeito dos consequentes do presenteísmo, nas organizações esse fenômeno acontece silenciosamente e desperta preocupação, trazendo resultados negativos na produtividade e interferindo na saúde dos trabalhadores (Galvão et al., 2016). Entretanto, o presenteísmo por ser oculto, pode ter maiores perdas de produtividade em relação ao absenteísmo, sendo que futuramente o absenteísmo pode aumentar devido ao fenômeno presenteísmo (Galvão et al., 2016).

Ademais, foram evidenciados resultados sobre o presenteísmo em que o profissional vai trabalhar apresentando sintomas de doenças, aumentando os riscos de problemas de saúde futuramente e comprometendo o desempenho em sua atividade laboral (Kinman & Clements, 2022), resultando em um aumento nos acidentes laborais e uma redução na qualidade de vida (Ospina, 2015). Nessa perspectiva, ainda segundo o mesmo autor os acidentes no trabalho podem aumentar, ocorrendo diminuição da produtividade, atingindo ainda mais a saúde dos funcionários. Portanto, dada a relevância do tema, esta pesquisa vai analisar os antecedentes e consequentes do presenteísmo, visto que este fenômeno tende a ser mais significativo em ambientes educacionais com altas exigências emocionais (Uslukaya & Demirtas, 2023).

2.2 SAÚDE MENTAL

A saúde mental é reconhecida como um estado de satisfação em que o indivíduo reconhece suas habilidades de lidar com as adversidades da vida, contribuindo positivamente com a sociedade (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2022). A concepção tradicional de saúde mental, que a define simplesmente como a ausência de doença mental, está sendo gradualmente substituída pela compreensão de que a verdadeira saúde mental vai além de mera ausência de transtornos, abrangendo um estado de bem-estar psicológico e emocional positivo (Lukat et al., 2016).

Ainda, na literatura (Niemeyer et al., 2019), o termo saúde mental positivo vem sendo conceituado como um bem-estar intangível. Neste sentido, a saúde mental é a base para a satisfação tanto pessoal quanto coletiva (Ipsen et al., 2020). Ainda segundo o referido autor, a saúde mental é um aspecto fundamental que influencia o comportamento humano em diversos setores da vida, incluindo o ambiente laboral. Neste contexto, é amplamente reconhecido que o resultado de uma organização está diretamente relacionado à eficiência operacional, incluindo a eficiência do seu capital humano. O autor também menciona que a saúde mental é um elemento de bem-estar geral, sendo reconhecida como um direito humano essencial. Aqueles que desfrutam de uma boa saúde mental são capazes de estabelecer conexões significativas, desempenhar funções com eficácia, lidar com desafios e prosperar (OMS, 2022).

Vale ressaltar, que a saúde mental engloba a presença de fatores positivos, como satisfação com a vida, autoaceitação e contribuição para o bem-estar geral (Suldo & Shaffer, 2008). O ambiente laboral tem uma grande influência na saúde mental dos trabalhadores, além do mais o ambiente de trabalho deve ser considerado

um bom local para realizar planejamento de promoção da saúde voltados para a prevenção e assim amenizar os impactos do presenteísmo (Shimabuku et al., 2017).

Contudo, com a pandemia do Covid-19, a profissão docente tem enfrentado maiores desafios e aumento do estresse, o que pode impactar negativamente no trabalho (Robinson et al., 2023). Assim, o estresse vivenciado pelos professores tem sido um assunto que tem chamado a atenção entre os profissionais da Educação, pesquisadores e formuladores de políticas (Kim & Asbury 2020). Antes da pandemia, a profissão docente já era citada como uma das mais estressantes nos Estados Unidos (Robinson et al., 2023). No entanto, o estresse vivenciado pelos professores tem consequências negativas na saúde, aumentando a possibilidade de desenvolver doenças psicológicas e afetar o comportamento humano (Jakubowski & Sitko-Dominik, 2021), ou seja, não estar com uma boa saúde mental pode aumentar o presenteísmo. Diante do exposto, foi proposto a seguinte hipótese:

H1: A saúde mental impacta positivamente no presenteísmo.

2.3 EXAUSTÃO EMOCIONAL

O *burnout* é uma condição emocional movida pelo trabalho que resulta na exaustão emocional, despertencimento e um sentimento reduzido na realização pessoal (Bianchi et al., 2019). A exaustão emocional representa um aspecto central do fenômeno do *burnout*, caracterizado pela sensação de esgotamento dos recursos tanto emocionais quanto físicos de um indivíduo (Collie, 2021). Ainda segundo o autor, esse estado leva à exaustão emocional, na qual a pessoa se sente mentalmente exausta, com uma diminuição significativa de energia e uma sensação constante de cansaço. Assim, a exaustão emocional dos funcionários impacta negativamente seus recursos psicológicos disponíveis para se envolverem em atividades de aprendizado

social, uma vez que estão lutando para encarar as exigências diárias do emprego (Dust et al., 2018).

Ademais, para Ferreira et al. (2019a), a exaustão emocional ao longo prazo pode aumentar os riscos de doenças, assim como diminuir a produtividade. Conforme estudo realizado por Ansari et al. (2022), com 117 professores da Educação Infantil, foi analisado as ligações entre a exaustão emocional dos professores e a qualidade do ensino em sala de aula, os achados indicaram que os professores que apresentavam maiores níveis de exaustão emocional, demonstravam menor qualidade nos relacionamentos em sala de aula.

Por conseguinte, a crise sanitária causada pela Covid-19 impactou o setor da Educação e os professores passaram por um processo de adaptação para enfrentar essa crise sanitária (Ferreira et al., 2021). Ainda segundo os autores, os docentes neste processo de adaptação, aumentaram-se os riscos psicossociais, impactando sua saúde física e mental. Segundo Boujut et al. (2017), a exaustão emocional representa uma preocupação significativa entre os docentes, pesquisas revelam que 30% dos professores na Europa sofrem de esgotamento e na França 70% dos docentes demonstram fadiga, tensão e excesso de carga de trabalho.

Nesse sentido, o presenteísmo pode ser dispendioso para as organizações, uma vez que os funcionários podem ter desempenho e produtividade abaixo do esperado, além de estarem com sentimentos de depressão e exaustão emocional (Cooper & Lu, 2016). Portanto, a exaustão emocional é caracterizada pelo cansaço emocional e físico que os funcionários vivenciam um ambiente de trabalho com altas demandas de trabalho e estresse, como por exemplo, a profissão do professor que está em contato frequente com pessoas, constatando assim uma associação

significativa entre exaustão emocional e presenteísmo (Uslukaya & Demirtas, 2023).

A partir desses estudos, foi relevante apresentar a seguinte hipótese:

H2: A exaustão emocional impacta negativamente no presenteísmo.

2.4 AUTOEFICÁCIA

A autoeficácia é acreditar na própria capacidade para fortalecimento do ânimo e dos recursos mentais para realizar e responder às necessidades específicas (Chen et al., 2001). Neste sentido, a autoeficácia do professor é definida como a confiança em acreditar em sua própria habilidade de ensinar com eficiência (Gordon et al., 2023). Portanto, a autoeficácia são as escolhas que a própria pessoa faz diante das demandas estressantes e desafiadoras e na forma que atribuem significados às situações enfrentadas (Bandura, 1997).

Portanto, pessoas com elevada autoeficácia possuem a habilidade para enfrentar vários tipos de estresse relacionado à sua profissão, e por sua vez, mantém um bom estado de saúde e desempenho no ambiente laboral (Li et al., 2019). Ademais, durante a pandemia de Covid-19, foi feita uma pesquisa na Turquia (Yıldırım & Güler, 2022), no qual foi constatado que a autoeficácia impacta de forma positiva na saúde mental dos funcionários. Ademais, funcionários com autoeficácia tendem a utilizar estratégias eficientes focadas em resoluções de conflitos reduzindo os impactos estressantes no ambiente laboral (Lu et al., 2014). Além disso, a literatura (Mäkikangas et al., 2022), tem enfatizado que a autoeficácia aumenta o bem-estar, reduz o esgotamento mental e melhora o nível de comprometimento no ambiente de trabalho.

Uma pesquisa (Barni et al., 2019), realizada em escolas secundárias na Itália, apontou que os professores que apresentavam níveis elevados de autoeficácia vivenciavam sensações de entusiasmo no ambiente laboral e enfrentavam problemas com mais facilidade. A esse respeito, Skaalvik (2020) identificou que professores com autoeficácia elevada tendem a definir melhor os seus objetivos, em contrapartida, aqueles que apresentam uma autoeficácia reduzida tendem a ser mais limitados. Como afirma a pesquisa de Li et al. (2019), a autoeficácia do indivíduo molda tanto sua motivação quanto suas ações, impactando diretamente seu estado psicológico. Assim, melhorar a autoeficácia do professor no ambiente laboral pode ser significativo para a sua saúde mental, bem-estar e melhoria de sua eficiência (Barni et al., 2019).

Assim, quanto maior for a confiança do colaborador em sua própria capacidade de realizar suas tarefas (autoeficácia), maior será a probabilidade de se empenhar intensamente para superar suas dificuldades (Chao et al., 2017), e essa condição pode aumentar o presenteísmo devido à sua própria exigência consigo mesmo. Com base no que foi apresentado, a seguinte suposição foi sugerida:

H3: A autoeficácia impacta positivamente no presenteísmo.

2.5 PRODUTIVIDADE

A produtividade é definida como a referência do valor adicionado pelo funcionário aos produtos e/ou serviços da organização de forma positiva (Utami & Vioreza, 2021). A produtividade no ambiente de trabalho é essencial para que a organização consiga alcançar os seus objetivos (Utami & Vioreza, 2021). Desta forma, para aperfeiçoar a eficiência no trabalho, as organizações devem encorajar comportamentos positivos de cooperação entre os funcionários para garantir e manter padrões de qualidade no trabalho (Yilmaz, 2015).

Assim, Uka e Prendi (2021) destacam que motivar os funcionários impacta positivamente tanto no desempenho quanto na produtividade, gerando maior comprometimento com a instituição. Dessa forma, possuir uma força de trabalho humano comprometida é um aspecto significativo para que uma organização amplie a sua eficiência e lucratividade (Scuffham et al., 2014), pois o propósito de qualquer organização é elevar a produtividade (Ilo & Abari, 2022).

Entretanto, é importante que as organizações proporcionem aos seus funcionários um espaço favorável ao bem-estar, para que haja comprometimento dos colaboradores, a fim de impulsionar a produtividade no ambiente laboral (Anjum et al., 2023). Ainda, Bernfort et al. (2021) destacaram em sua pesquisa que cerca de 20% dos trabalhadores apresentam redução da produtividade antes do afastamento do trabalho, e cerca de 20% dos trabalhadores continuam a enfrentar perdas de produtividade após o retorno ao trabalho, e a depressão é um fator significativo na redução da produtividade.

Assim, o presenteísmo tende a reduzir a produtividade do funcionário, isso quando o funcionário decide trabalhar mesmo se sentindo doente ou sem condições para trabalhar (Ilo & Abari, 2022). Além disso, na pesquisa de Lohaus e Habermann (2019), as causas de saúde foram apontadas como um fator determinante da perda de produtividade no trabalho devido ao presenteísmo no ambiente laboral. Desta maneira, segundo a pesquisa de Li et al. (2022), realizada na China, com enfermeiros, revelou que o presenteísmo reduz a saúde física e mental dos colaboradores e diminui a produtividade e a qualidade do serviço no contexto organizacional. Dados esses resultados das pesquisas anteriores, preconizou-se a seguinte hipótese:

H4: O presenteísmo impacta positivamente na redução da produtividade.

2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é determinado como o conceito que os funcionários relacionam às práticas, políticas e atitudes concretas que experimentam no ambiente de trabalho (Bronkhorst et al., 2015). Já para Kim e Park (2020), o clima organizacional é definido como a percepção que os colaboradores têm com relação ao ambiente laboral, os relacionamentos sociais, a partilha de conhecimento e as experiências dentro das organizações.

Nesse sentido, segundo Sein et al. (2021), o clima organizacional pode impactar de forma a aumentar a motivação dos funcionários, reduzir o estresse e o esgotamento laboral. Além disso, um clima bom entre os funcionários proporciona maior satisfação e melhora a produtividade (Da'a et al., 2020). Portanto, para manter um clima agradável na instituição, o gestor deve promover encontros para compartilhar experiências e a participação de todos no processo, priorizar a saúde do trabalhador e garantir ambientes mais humanizados (Couto, 2020).

Moslehpour et al. (2018) identificaram que um clima organizacional favorável estimula a produtividade, diminui a rotatividade no trabalho, aumenta a motivação e engajamento dos funcionários. A esse respeito, um estudo na China investigou a relação entre o clima organizacional e a pretensão do funcionário em continuar na instituição, verificou-se que quanto o colaborador percebe um bom clima organizacional na empresa, maior é o comprometimento com a empresa e menor é a intenção de saída (Lan et al., 2020).

Assim, o clima organizacional exerce um papel fundamental dentro da organização, pois interfere na realização dos objetivos refletindo em vários setores do ambiente laboral além de funcionar como um conjunto de diretrizes que não estão

escritas e que estabelece o que é aceitável ou não (Akrong et al., 2022). Segundo Eluwole et al. (2018), o clima organizacional é um preditor do presenteísmo, que interfere nas condutas e práticas do trabalhador. Assim, um clima organizacional desfavorável, pode motivar comportamentos presenteístas, devido a tratamentos injustos, reduzir a produtividade, prejudicar o bem-estar físico e psicológico do colaborador (Ferreira et al., 2019b). Desta forma, sugeriu-se que o presenteísmo impacta positivamente a percepção do colaborador quanto ao clima organizacional. Assim, foi levantada a seguinte hipótese:

H5: O presenteísmo impacta positivamente no clima organizacional.

2.7 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho pode ser determinada como uma demonstração de resultados positivos de quem gosta e realiza bem o seu trabalho (Moro et al., 2021). Já para Evans (1997), a satisfação no trabalho é um estado emocional em que as pessoas compreendem que as suas demandas pessoais e profissionais, estão sendo atendidas no ambiente de trabalho. Vale ressaltar, que a satisfação no trabalho é bastante pesquisada devido a sua relevância dentro de uma instituição (Rodríguez-Cifuentes et al., 2020). Segundo Inayat e Khan (2021), destacam que funcionários satisfeitos desempenham melhor os objetivos da organização, demonstram maior comprometimento e são responsáveis em seus trabalhos.

Conforme Beuren et al. (2022), as organizações precisam cultivar ambientes de trabalho que geram a satisfação dos colaboradores, para que se sintam estimulados e contribuam significativamente com as metas organizacionais, influenciando positivamente no desempenho da instituição. Nesse sentido, Nemteanu e Dabija (2021) destacam que, um ambiente em que os funcionários são reconhecidos

e apoiados, tendem a serem mais satisfeitos e apresentam posturas e reações favoráveis que beneficiam a organização com melhores resultados.

Em contrapartida, a pesquisa de Allemann et al. (2019), verificou que situações de estresse no trabalho, excesso de carga de trabalho, propicia a insatisfação do colaborador, despertando comportamentos presenteístas no ambiente organizacional. Assim, Zhang et al. (2022), em sua pesquisa com professores da Educação Infantil, constataram que sentimentos negativos, exposição ao estresse prolongados, reduzem a satisfação no trabalho ficando esses profissionais predispostos a deixar a profissão. Nesse sentido, uma pesquisa (Karanika-Murray et al., 2015) realizada no contexto geográfico do Reino Unido, verificou que as consequências do presenteísmo, ou seja, estar fisicamente no local de trabalho e ausente mentalmente, aumentam os níveis de insatisfação no trabalho. Assim, apresentou-se a seguinte hipótese:

H6: O presenteísmo impacta positivamente na satisfação no trabalho.

2.8 SUPORTE DO GESTOR

O suporte do gestor é definido como o suporte e valor que o gestor proporciona para os seus colaboradores, contribuindo para o seu bem-estar e atuação profissional dos funcionários (Mohamad et al., 2022). Já para Toolib e Alwi, (2020), o apoio do gestor pode ser definido como o nível em que o supervisor reconhece as contribuições de seus funcionários, se preocupa, valoriza e se importa com o seu bem-estar. Assim, o apoio do gestor representa a conexão, as trocas sociais entre o supervisor e os colaboradores (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2022).

Vale ressaltar, que o suporte do gestor é essencial para os colaboradores, pois reduz o estresse e a exaustão emocional, além de impactar de forma positiva na

satisfação e no sucesso organizacional (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2022). Além disso, para Anjum et al. (2023), o suporte do gestor é um atributo que aumenta a satisfação no trabalho, reduz o estresse, esgotamento mental e comportamentos presenteístas dos funcionários. A esse respeito, Huo et al. (2020), mencionam que o suporte do gestor representa um papel relevante para a saúde, bem-estar, satisfação, comprometimento e a motivação intrínseca dos colaboradores. Assim, o suporte do gestor pode reduzir o estresse no trabalho e predizer negativamente os efeitos do presenteísmo no ambiente laboral (Zhang et al., 2020).

Neste cenário, pesquisadores (Guay et al., 2022; Knani, 2022) têm destacado que as exigências no ambiente de trabalho, a falta de apoio do gestor tem refletido de forma negativa na saúde mental e na satisfação no trabalho surgindo entre os funcionários o fenômeno presenteísmo reduzindo a produtividade e crescendo o número de problemas de saúde. Desse modo, Yang et al. (2016) corroboram que quando o trabalho do colaborador apresenta demandas exigentes, baixo poder de decisão, suporte do gestor enfraquecido, o presenteísmo tende a ser maior entre os funcionários.

Ademais, trabalhar doente pode trazer resultados negativos tanto para o colaborador quanto para a empresa (Côté et al., 2021). Quando o gestor apoia os funcionários, tem maior probabilidade de se envolver nas atividades da empresa com maior engajamento, essa prática contribuirá de maneira positiva para o sucesso da organização (Anjum et al., 2023). Ainda segundo o autor, quando o funcionário apresenta problemas de saúde no ambiente de trabalho, e recebe apoio do gestor, a força dessa relação tende a reduzir comportamentos presenteístas. Dessa forma, foi proposto a seguinte hipótese:

H7a: O suporte do gestor modera a relação entre saúde mental e presenteísmo, de tal forma que torna essa relação mais forte.

Assim sendo, trabalhar quando a saúde está fragilizada, pode haver o acúmulo de trabalho e pode aumentar a probabilidade de exaustão física e mental (Lu et al., 2014). Logo, o apoio do gestor pode controlar os impactos de estresse no trabalho, devido às altas demandas que diminuem os recursos mentais e físicos dos colaboradores, assim o apoio do gestor pode reduzir a exaustão emocional de modo a prevenir o presenteísmo (Baeriswy et al., 2017). Portanto, quando o funcionário tem níveis de exaustão emocional desencadeando comportamentos presenteístas, o suporte do gestor pode reduzir a força dessa relação, ajudando a moderar a força da exaustão emocional e presenteísmo (Uslukaya & Demirtas, 2023). Assim sendo, foi apresentado a seguinte hipótese:

H7b: O suporte do gestor modera a relação entre exaustão emocional e presenteísmo, de tal forma que torna essa relação mais forte.

Assim, funcionários que possuem autoeficácia elevada tendem a confiar em si mesmo, possuem uma autoimagem positiva, conseguem lidar com os estressores da profissão, mantendo uma boa saúde e comprometimento organizacional (Li et al., 2019). Assim, um colaborador que possui autoeficácia tende a ter comportamentos presenteístas reduzidos, logo quando há o suporte do gestor, essa relação negativa tende a se tornar mais forte. Diante disso, foi sugerido apresentar a hipótese:

H7c: O suporte do gestor modera a relação entre autoeficácia e presenteísmo, de tal forma que torna essa relação mais forte.

2.9 MODELO PROPOSTO

O modelo proposto, conforme a figura 1, analisou os antecedentes e consequentes do presenteísmo e o papel moderador do suporte do gestor. Sendo os antecedentes: a exaustão emocional, altas demandas de trabalho, frustrações com a liderança, problemas de depressão, ansiedade; e os consequentes: perda da produtividade, problemas de saúde, absenteísmo. E de forma inovadora, esta pesquisa apresenta o suporte do gestor como moderador das relações entre os antecedentes e o presenteísmo.

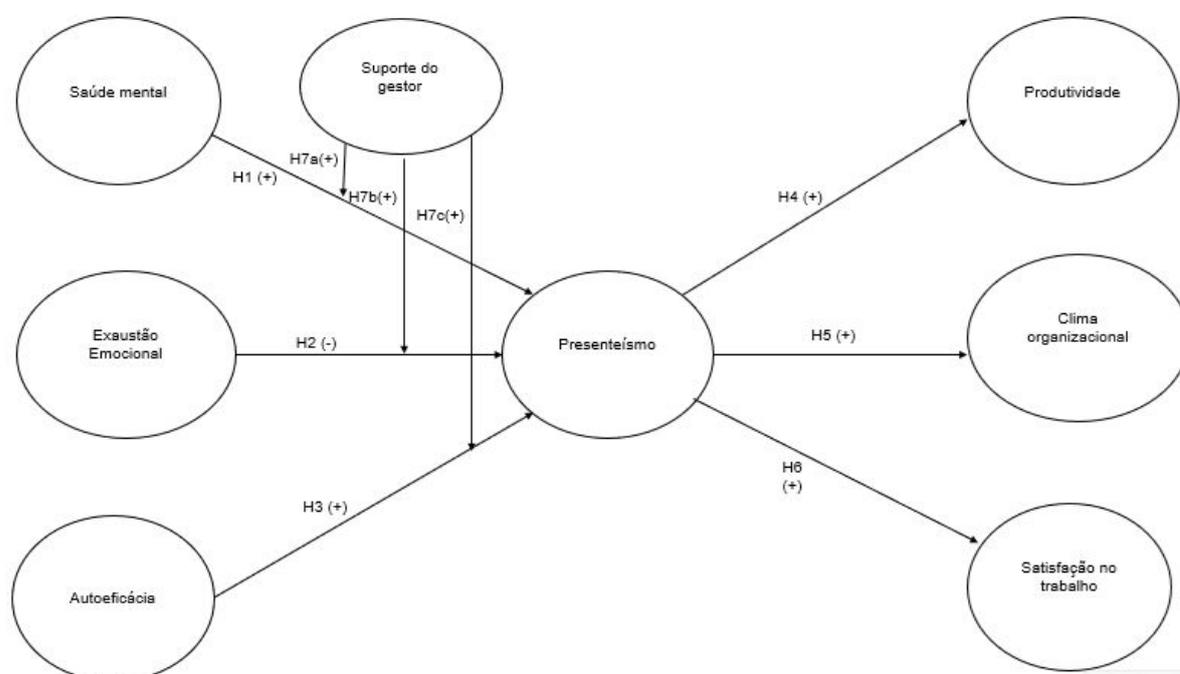


Figura 1: Modelo proposto
Fonte: Elaborado pela autora

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

A finalidade dessa pesquisa é analisar se a saúde mental, exaustão emocional e autoeficácia impactam no presenteísmo e se o presenteísmo impacta na produtividade, no clima organizacional, na satisfação do trabalho dos profissionais da educação básica pública e se o suporte do gestor modera a relação entre a saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia e o presenteísmo. Para atender tal objetivo, essa pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, descritiva, com coleta de dados primários e corte transversal.

O campo de estudo foram as escolas públicas da Educação Básica Brasileira. A Educação Básica engloba as seguintes etapas: Educação Infantil (0 a 5 anos), Ensino Fundamental (I: 6 a 10 anos e II: 11 a 14 anos), Ensino Médio (15 a 17 anos) e respectivamente com as suas modalidades de ensino: Educação de Jovens e Adultos, Educação Profissional e Educação Especial de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases - LDB (Brasil, 1996) que normatiza a Educação Básica do Brasil. A população alvo da pesquisa foram os professores que atuavam nessas etapas da Educação Básica nessas escolas. Foi utilizada uma amostragem não-probabilística por acessibilidade, porque o tamanho real da população era desconhecido.

Para obtenção dos dados da pesquisa foi administrado um questionário no *Google Forms*, contemplando 3 partes: a parte 1 incluiu o texto de apresentação e três perguntas de controle: (1) Diante dos esclarecimentos acima, você aceita participar desta pesquisa? (2) Você é professor(a) do Ensino Básico (Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Ensino Médio)? (3) Você é professor(a) de qual etapa da Educação Básica? As três perguntas tinham como propósito excluir participantes que não faziam

parte do grupo específico em estudo. Portanto, somente professores da Educação Básica responderam à pesquisa.

Assim, na parte 2 foram abordados os construtos que formavam a estrutura do modelo proposto, ou seja: presenteísmo, saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia, suporte do gestor, produtividade, clima organizacional e satisfação no trabalho. Sendo as escalas selecionadas para cada construto: (i) Presenteísmo: foi medido com a escala de Yang et al. (2016) com 4 itens; (ii) saúde mental: com a escala de Lukat et al. (2016), composta de 9 itens; (iii) exaustão emocional: foi utilizada a escala de Maslach e Jackson (1981) com 9 itens; (iv) autoeficácia: foi medida com a escala de Chen et al. (2001) com 8 itens; (v) produtividade: foi utilizada a escala de Lam et al. (2009) com 7 itens; (vi) clima organizacional: foi medido com a escala de Goud-Williams et al. (2007) com 7 itens; (vii) satisfação no trabalho: foi utilizada a escala de Macdonald e MacIntyre (1997) com 10 itens; (viii) suporte do gestor foi medido com a escala de Yang et al. (2016) composta por 4 itens.

No apêndice A, encontra-se o quadro com os construtos com afirmações em língua inglesa e portuguesa, e os autores de cada escala e as opções de respostas para os construtos. Para responder às afirmações sobre o construto presenteísmo utilizou-se a escala Likert de 1 a 5, sendo: 1 (Simplesmente incapaz de fazer o trabalho atual); 2 (A capacidade atual de trabalho está abaixo da média); 3 (A capacidade atual de trabalho está em um nível médio); 4 (A capacidade atual de trabalho está muito boa); 5 (A capacidade atual de trabalho está ótima). Foi utilizada também a escala Likert de 5 pontos para medir os construtos (saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia, clima organizacional e o suporte do gestor), variando de 1 a 5, sendo: (1) discorda totalmente; (2) discorda parcialmente; (3) Indiferente; (4) concorda parcialmente; (5) concorda totalmente.

Para medir a produtividade utilizou-se a escala: (1) Em nenhum momento (0% de tempo); (2) Em alguns momentos (25% de tempo); (3) Metade do tempo (50% do tempo); (4) Maioria do tempo (75% do tempo); (5) Todo o tempo (100% do tempo). Na parte 3 do questionário foi utilizado para coletar dados demográficos dos profissionais da Educação como escolaridade, gênero, idade, tempo de serviço, renda, cargo que ocupa, órgão público a nível de governo, regime de contratação e a região do Brasil em que atuavam os respondentes. No apêndice B, encontra-se o questionário completo da pesquisa com as 69 questões.

Um pré-teste do questionário foi conduzido em sua versão preliminar com aproximadamente 15 profissionais público-alvo da pesquisa, como forma de controle de qualidade e compreensão da pesquisa para validação. Foram feitos os ajustes apontados com relação à formatação, as afirmações estavam bem esclarecidas e de fácil entendimento segundo os respondentes. Após os acertos, o questionário foi aplicado aos demais participantes da pesquisa que foram enviados pelos grupos de *WhatsApp, E-mails, Instagram*.

O total de respondentes da pesquisa foram 442 professores, as amostras foram obtidas no período de fevereiro a abril de 2024. No entanto, do total coletado foram excluídas 2 respostas de dois respondentes que se recusaram a participar da pesquisa e 20 eram professores da rede particular de ensino não caracterizando público-alvo da pesquisa. Dessa forma, foram excluídas do banco de dados 22 respostas, finalizando com o total de 420 respondentes.

Para examinar o modelo proposto e as conexões entre os construtos foi utilizada a técnica de análise de dados Modelagem de Equações Estruturais (MEE), usando mínimos quadrados parciais *Partial Least Squares* (PLS- SEM) (Bido & Silva, 2019; Hair et al., 2019). A análise da MEE foi dividida em 2 etapas. Na primeira etapa

foi efetuado a validação do modelo de mensuração, por meio da análise de componentes confirmatória (ACC), que avaliou a validade convergente e confiabilidade: cargas fatoriais dos construtos, valor da variância média extraída (*Average Variance Extracted* – AVE), Alfa Cronbach (AC), Confiabilidade Composta (CC), Correlação de Spearman (ρ_A), validade discriminante: avaliação da matriz de cargas cruzadas; critério de Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981); e o Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

Na segunda etapa, foi avaliado o modelo estrutural com o teste das hipóteses. Sendo avaliados os seguintes itens: coeficiente de explicação (R^2), relevância preditiva (Q^2), indicador de Cohen (f^2), Variance Inflation Factor (VIF), p-valores. A análise foi feita baseada nos critérios apresentados por Hair et al. (2019), Ringle et al. (2014) e Bido e Silva (2019). Para rodar os dados foi utilizado o software SmartPLS 4.0.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O perfil sociodemográfico dos 420 respondentes apresentou as seguintes informações: no que diz respeito ao gênero dos participantes, 88% foram do sexo feminino, 10% foram do sexo masculino e 2% preferiram não dizer. Em relação a idade, a maioria dos respondentes 168 (40%), tinham entre 45 e 54 anos.

Quanto ao tempo de serviço público 126 (30%), exercem a profissão há mais de 21 anos; tem renda mensal 197(46,9%), de R\$1.801,00 a R\$4.500,00 reais; a maioria são servidores da esfera municipal 359 (85,5%). Além disso, a maioria dos respondentes 325 (77,4%) possui pós-graduação, com regime de contratação efetiva são 311 (74,0%) e residentes na região sudeste do Brasil foram 303 (72,1%). No apêndice C encontram-se todas as informações da caracterização da amostra.

4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Primeiramente, realizou-se a análise de componentes confirmatória (ACC) para validar o modelo de mensuração. Nesse sentido, inicialmente foram examinadas as cargas fatoriais dos construtos (conforme indicado na tabela 1) e a média da variância extraída (*Average Variance Extracted – AVE*) (conforme indicado na tabela 2). Segundo Hair et al. (2019), é recomendado que as cargas fatoriais das variáveis sejam superiores a 0,708 para serem consideradas no modelo de mensuração, enquanto a AVE deve ser superior a 0,50. Assim, no decorrer da análise dos dados constatou-se que oito variáveis (CO5R, CO7R, ST7, P4R, SM1, ST8, SM9, EE2), foram eliminadas,

uma a uma, por não corresponderem aos padrões definidos, que são cargas fatoriais acima de 0,708.

TABELA 1 - CARGAS FATORIAIS

Construto	Cód	Variáveis	Cargas Fatoriais
PRESENTEÍSMO (PR)	PR1	Como você avalia a sua atual capacidade de trabalhar?	0,850
	PR2	Pensando nas demandas físicas do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?	0,883
	PR3	Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?	0,903
	PR4	Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?	0,848
SAÚDE MENTAL (SM)	SM1	Eu estou frequentemente despreocupado e de bom humor.	Variável excluída
	SM2	Eu gosto da minha vida.	0,818
	SM3	No fim das contas, eu estou satisfeito com a minha vida.	0,845
	SM4	Em geral, eu estou confiante.	0,824
	SM5	Eu consegui satisfazer bem as minhas necessidades.	0,846
	SM6	Eu estou em boas condições físicas e emocionais.	0,840
	SM7	Eu sinto que estou realmente bem-preparado para lidar com a vida e suas dificuldades.	0,846
	SM8	Muito do que eu faço me traz alegria.	0,830
	SM9	Eu sou um ser humano calmo e equilibrado.	Variável excluída
EXAUSTÃO EMOCIONAL (EE)	EE1	Eu me sinto emocionalmente esgotado com relação ao meu trabalho.	0,748
	EE2	Eu me sinto esgotado no final do dia de trabalho.	Variável excluída
	EE3	Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar outro dia de trabalho.	0,787
	EE4	Trabalhar com pessoas durante todo o dia é realmente uma tensão para mim.	0,767
	EE5	Eu me sinto esgotado com o meu trabalho.	0,896
	EE6	Eu me sinto frustrado com o meu trabalho.	0,832
	EE7	Eu sinto que estou trabalhando muito no meu trabalho.	0,726
	EE8	Trabalhar diretamente com as pessoas me deixa estressado.	0,779
	EE9	Eu sinto que estou no meu limite com relação ao trabalho.	0,845
AUTOEFICÁCIA (A)	A1	Eu serei capaz de atingir a maior parte dos objetivos que estabeleci para mim.	0,757
	A2	Quando tenho tarefas difíceis para cumprir, eu estou certo de que as realizarei.	0,774
	A3	Em geral, penso que posso obter resultados que são importantes para mim.	0,862
	A4	Eu acredito que posso ser bem-sucedido em quase todos os projetos que me proponho a desenvolver.	0,865
	A5	Eu serei capaz de superar com sucesso muitos desafios.	0,898

	A6	Eu estou confiante de que posso desempenhar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.	0,883
	A7	Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.	0,803
	A8	Mesmo quando as coisas são difíceis, posso ter um desempenho bom.	0,796
PRODUTIVIDADE (P)	P1R	Eu sinto baixo energia ou motivação.	0,730
	P2R	Eu tenho má concentração ou memória.	0,776
	P3R	Eu sinto ansiedade ou irritabilidade.	0,795
	P4R	Eu estou trabalhando menos.	Variável excluída
	P5R	Eu estou fazendo um trabalho de má qualidade.	0,738
	P6R	Eu estou cometendo mais erros.	0,736
	P7R	Estou tendo problemas para me relacionar com as pessoas ou evitando-as.	0,755
CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)	CO1	Quando estou numa situação difícil, normalmente posso contar com a assistência do meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo).	0,850
	CO2	Os supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) e funcionários confiam uns nos outros (diretor, coordenador ou pedagogo).	0,864
	CO3	O nosso supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) se preocupa com o bem-estar pessoal do nosso grupo.	0,889
	CO4	Há um clima amigável e solidário entre os funcionários da escola.	0,806
	CO5R	A moral da escola é muito baixa.	Variável excluída
	CO6	Eu me sinto recompensado pelo esforço que coloco no meu trabalho.	0,722
	CO7R	Precisamos de melhores supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) para que a escola melhore.	Variável excluída
SATISFAÇÃO NO TRABALHO (ST)	ST1	Eu sou reconhecido ao fazer um trabalho bem-feito.	0,769
	ST2	Eu me sinto próximo das pessoas no trabalho	0,828
	ST3	Eu me sinto bem trabalhando nesta escola.	0,849
	ST4	Eu me sinto seguro em relação ao meu trabalho	0,774
	ST5	Eu acredito que os meus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) estão preocupados comigo	0,722
	ST6	No geral, eu acredito que o meu trabalho é bom para minha saúde física.	0,774
	ST7	O meu salário é bom.	Variável excluída
	ST8	Todos os meus talentos e habilidades são usados no trabalho.	Variável excluída
	ST9	Eu me dou bem com meus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo).	0,772
	ST10	Eu me sinto bem com meu trabalho.	0,825
SUPORTE DO GESTOR (SG)	SG1	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me ajuda a fazer o meu trabalho.	0,892
	SG2	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo), está disposto a ficar mais tempo na escola para me ajudar a realizar o meu trabalho.	0,865
	SG3	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo), orgulha-se das minhas realizações no trabalho.	0,883
	SG4	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo), tenta tornar o meu trabalho tão interessante quanto possível.	0,923

Fonte: Dados da pesquisa

Seguindo a confirmação do modelo, e amparado pelas recomendações de Hair et al. (2019), foram confirmados os valores da variância média extraída (*Average Variance Extracted*), atingindo os valores de 0,624 a 0,794, isto é, superior a 0,50, apresentados valores aceitáveis. O Alfa de *Cronbach* (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) e *Reliability Coefficient* (Rho_A) evidenciaram valores 0,851 a 0,947 considerados aceitáveis, pois estão acima de 0,70 (Hair et al., 2019).

TABELA 2: VALIDADE CONVERGENTE E CONFIABILIDADE

Construto	AVE	AC	Rho_A	CC (Rho-C)
Presenteísmo (PR)	0,759	0,894	0,901	0,926
Saúde Mental (SM)	0,699	0,928	0,931	0,942
Exaustão Emocional (EE)	0,639	0,919	0,930	0,934
Autoeficácia (A)	0,691	0,936	0,939	0,947
Produtividade (P)	0,571	0,851	0,863	0,888
Clima Organizacional (CO)	0,686	0,884	0,884	0,916
Satisfação no Trabalho (ST)	0,624	0,914	0,915	0,888
Suporte do Gestor (SG)	0,794	0,913	0,916	0,939

Legenda: AVE= Variância Média Extraída; AC = *Alfa de Cronbach*; Rho_A; (Rho-C) = Confiabilidade Composta (CC).

Fonte: Dados da pesquisa

Dando continuidade à comprovação do modelo de mensuração, foi analisada a validade discriminante com a finalidade de examinar se os construtos utilizados no modelo divergem entre si (Bido & Silva, 2019; Hair et al., 2019). Dessa forma, foram analisadas as cargas cruzadas (*cross loading*) da matriz e notou-se que as cargas fatoriais mais relevantes estavam no próprio fator correspondente refletindo o construto entre si, reforçando a validade discriminante (Bido & Silva, 2019) (ver Tabela 3).

TABELA 3 - CARGAS CRUZADAS

Cod	A	Co	EE	PR	P	ST	SM	SG
A1	0,757	0,314	-0,202	0,442	0,317	0,381	0,526	0,274
A2	0,774	0,253	-0,141	0,393	0,306	0,339	0,472	0,199
A3	0,862	0,280	-0,239	0,428	0,356	0,434	0,543	0,252
A4	0,865	0,254	-0,189	0,398	0,353	0,403	0,510	0,252
A5	0,898	0,248	-0,233	0,415	0,372	0,408	0,497	0,252
A6	0,883	0,272	-0,244	0,457	0,403	0,430	0,587	0,269
A7	0,803	0,209	-0,081	0,401	0,292	0,336	0,455	0,197
A8	0,796	0,214	-0,180	0,392	0,329	0,348	0,476	0,226
CO1	0,227	0,850	-0,306	0,324	0,201	0,673	0,280	0,676
CO2	0,183	0,864	-0,271	0,345	0,186	0,628	0,288	0,660
CO3	0,260	0,889	-0,293	0,354	0,194	0,638	0,291	0,681
CO4	0,264	0,806	-0,302	0,309	0,232	0,598	0,307	0,579
CO6	0,333	0,722	-0,383	0,446	0,280	0,669	0,454	0,547
EE1	-0,148	-0,278	0,748	-0,349	-0,356	-0,327	-0,301	-0,240
EE3	-0,149	-0,279	0,787	-0,317	-0,376	-0,317	-0,253	-0,256
EE4	-0,110	-0,255	0,767	-0,231	-0,381	-0,322	-0,144	-0,258
EE5	-0,246	-0,362	0,896	-0,393	-0,489	-0,418	-0,357	-0,330
EE6	-0,235	-0,361	0,832	-0,364	-0,460	-0,452	-0,365	-0,392
EE7	-0,099	-0,252	0,726	-0,240	-0,304	-0,302	-0,256	-0,232
EE8	-0,225	-0,257	0,779	-0,360	-0,395	-0,381	-0,266	-0,271
EE9	-0,214	-0,341	0,845	-0,402	-0,462	-0,424	-0,350	-0,327
PR1	0,442	0,324	-0,327	0,850	0,272	0,415	0,512	0,305
PR2	0,424	0,360	-0,343	0,883	0,279	0,433	0,504	0,294
PR3	0,502	0,415	-0,415	0,903	0,359	0,491	0,623	0,374
PR4	0,370	0,406	-0,381	0,848	0,306	0,476	0,462	0,372
P1R	0,236	0,187	-0,342	0,241	0,730	0,270	0,313	0,161
P2R	0,336	0,185	-0,357	0,315	0,776	0,248	0,342	0,117
P3R	0,319	0,247	-0,482	0,317	0,795	0,333	0,376	0,213
P5R	0,335	0,052	-0,304	0,200	0,738	0,179	0,254	0,065
P6R	0,323	0,114	-0,343	0,200	0,736	0,168	0,233	0,063
P7R	0,325	0,332	-0,435	0,280	0,755	0,423	0,336	0,274
ST1	0,278	0,680	-0,358	0,402	0,216	0,769	0,340	0,674
ST10	0,502	0,570	-0,461	0,478	0,418	0,825	0,572	0,556
ST2	0,377	0,631	-0,352	0,392	0,285	0,828	0,430	0,597
ST3	0,355	0,675	-0,421	0,378	0,314	0,849	0,412	0,645
ST4	0,484	0,536	-0,371	0,471	0,352	0,774	0,497	0,552
ST5	0,183	0,700	-0,264	0,336	0,179	0,722	0,294	0,733
ST6	0,396	0,574	-0,389	0,472	0,307	0,774	0,527	0,566
ST9	0,337	0,569	-0,317	0,357	0,285	0,772	0,331	0,603
SM2	0,468	0,321	-0,278	0,457	0,335	0,424	0,818	0,249
SM3	0,446	0,298	-0,261	0,464	0,293	0,422	0,845	0,244
SM4	0,510	0,299	-0,272	0,505	0,317	0,426	0,824	0,253
SM5	0,516	0,309	-0,294	0,514	0,261	0,440	0,846	0,289
SM6	0,547	0,367	-0,353	0,545	0,372	0,515	0,840	0,353

SM7	0,568	0,353	-0,325	0,539	0,388	0,456	0,846	0,323
SM8	0,521	0,356	-0,350	0,511	0,456	0,482	0,830	0,325
SG1	0,252	0,689	-0,335	0,344	0,186	0,699	0,324	0,892
SG2	0,236	0,632	-0,320	0,314	0,174	0,590	0,302	0,865
SG3	0,291	0,682	-0,336	0,375	0,192	0,739	0,308	0,883
SG4	0,256	0,707	-0,317	0,347	0,207	0,729	0,319	0,923

Legenda: A - Autoeficácia; CO - Clima Organizacional; EE - Exaustão Emocional; PR - Presenteísmo; P - Produtividade; ST - Satisfação no Trabalho; SM - Saúde Mental; SG - Suporte do Gestor.

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, dando continuidade à confirmação do modelo, para analisar a validade discriminante, foi avaliada pelo critério de Fornell e Larcker (1981), confirmando a validade discriminante, pois a raiz quadrada da média das variâncias extraídas (AVE) ultrapassaram a correlação com os demais construtos do modelo, conforme confirmado na tabela 4.

TABELA 4 VALIDADE DISCRIMINANTE - FORNELL E LARCKER (1981)

CONSTRUTO	A	CO	EE	PR	P	ST	SM	SG
AUTOEFICÁCIA	0,831							
CLIMA ORGANIZACIONAL	0,309	0,828						
EXAUSTÃO	- 0,231	-0,379	0,799					
PRESENTEÍSMO	0,501	0,434	-0,423	0,871				
PRODUTIVIDADE	0,413	0,266	-0,511	0,352	0,755			
SATISFAÇÃO NO TRABALHO	0,466	0,779	-0,467	0,522	0,376	0,790		
SAÚDE MENTAL	0,615	0,396	-0,368	0,607	0,418	0,544	0,836	
SUORTE DO GESTOR	0,291	0,761	-0,367	0,388	0,214	0,777	0,352	0,891

Legenda: A - Autoeficácia; CO - Clima Organizacional; EE - Exaustão Emocional; PR - Presenteísmo; P - Produtividade; ST - Satisfação no Trabalho; SM - Saúde Mental; SG - Suporte do Gestor.

Fonte: Dados da pesquisa

A última análise para a confirmação do modelo foi a verificação da validade discriminante, seguindo as pesquisas de Hair et al. (2019) e Henseler et al. (2015) que propõem a utilização do *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), sendo aceito valores abaixo de 0,85 ou 0,90, conforme verificado na tabela 5 abaixo:

TABELA 5 - VALIDADE DISCRIMINANTE (HTMT)

CONSTRUTO	A	CO	EE	PR	P	ST	SM	SG
AUTOEFICÁCIA								
CLIMA ORGANIZACIONAL	0,336							
EXAUSTÃO EMOCIONAL	0,236	0,412						
PRESENTEÍSMO	0,545	0,482	0,456					
PRODUTIVIDADE	0,460	0,282	0,555	0,389				
SATISFAÇÃO NO TRABALHO	0,496	0,866	0,500	0,574	0,401			
SAÚDE MENTAL	0,653	0,430	0,385	0,659	0,454	0,582		
SUORTE DO GESTOR	0,312	0,845	0,394	0,426	0,222	0,851	0,378	

Legenda: A- Autoeficácia; CO- Clima Organizacional; EE- Exaustão Emocional; PR- Presenteísmo; P- Produtividade, ST- Satisfação no Trabalho; SM- Saúde Mental; SG- Suporte do Gestor.

Fonte: Dados da pesquisa

Por último, os resultados alcançados indicaram que o método de avaliação apresenta consistência convergente, índices de confiabilidade e validade interna e discriminante. Essas descobertas fornecem suporte para avançar com o estudo para sua próxima etapa, que envolve a análise do modelo estrutural.

4.3 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Num primeiro momento, no modelo estrutural, avaliou-se o coeficiente de ajuste ou de explicação (R^2), caracterizado por apresentar a capacidade explicativa do modelo (Hair et al., 2020). Sendo medido respectivamente em fraco, moderado e substancial com valores de 0,02, 0,13 e 0,26 (Bido & Silva, 2019). Desse modo, os construtos endógenos apresentados na figura 2 apresentaram os seguintes valores relacionados ao R^2 : a) Presenteísmo ($R^2=0,462$, substancial); b) Produtividade ($R^2=0,125$, fraco) c) Clima Organizacional ($R^2=0,195$, moderado); d) Satisfação no Trabalho ($R^2=0,279$, substancial), representando valores aceitáveis para o modelo proposto.

Com relação a relevância preditiva (Q^2), que tem a função de apontar o quanto o modelo é satisfatório, sendo os valores considerados aceitáveis os maiores que zero (Ringle et al., 2014). Foram alcançados os seguintes resultados relacionados à relevância preditiva: a) Presenteísmo: ($Q^2=0,434$); b) Produtividade: ($Q^2=0,191$); c) Clima Organizacional: ($Q^2=0,246$); d) Satisfação no Trabalho: ($Q^2=0,384$), todas aceitáveis, dado que os construtos apresentaram valores superiores a zero, conforme visualizado na Figura 2.

Seguidamente, analisou-se as hipóteses do modelo proposto, sendo suportadas as hipóteses: H1($\beta=0,372$; $t=6,563$; $f^2=0,124$; p valor $<0,01$); H2 ($\beta=-0,202$; $t=5,251$; $f^2=0,060$; p valor $<0,01$); H3 ($\beta=0,197$; $t=3,743$; $f^2=0,040$; p valor $<0,01$); H4 ($\beta=0,353$; $t=6,949$; $f^2=0,142$; p valor $<0,01$); H5 ($\beta=0,441$; $t=11,218$; $f^2=0,242$; p valor $<0,01$); H6 ($\beta=0,528$; $t=14,936$; $f^2=0,386$; p valor $<0,01$); H7b ($\beta=0,082$; $t=2,059$; $f^2=0,010$; p valor $0,040$). Hipóteses não suportadas: H7a ($\beta=0,019$; $t=0,325$; $f^2=0,000$; p valor $>0,5$); H7c ($\beta=0,032$; $t=0,569$; $f^2=0,001$; p valor $>0,5$). Conforme Figura 2 e tabela 6.

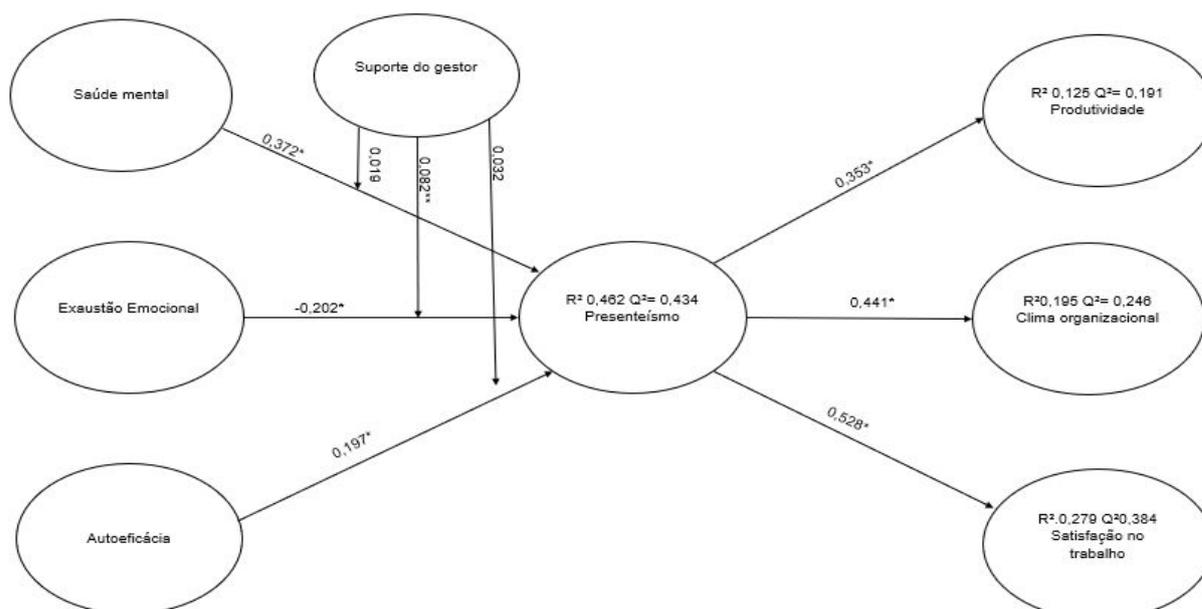


Figura 2: Modelo Estrutural

Legenda: Coeficiente de determinação (R^2); Relevância preditiva (Q^2).

Nota: * p valor $<0,01$; ** p valor $<0,05$;

Fonte: Dados da pesquisa

Na sequência, durante a análise do modelo estrutural, foram examinados os valores do indicador de Cohen (f^2), conforme descrito por Bido e Silva (2019) e Ringle et al. (2014). Este indicador é utilizado para avaliar a contribuição de cada construto para o ajuste do modelo, ou seja, sua relevância relativa como preditor. Os valores podem ser classificados como pequeno ($f^2=0,02$), médio ($f^2=0,15$) ou grande ($f^2=0,35$). Continuando a análise, a hipótese H6 demonstrou um efeito grande, a H5 mostrou um efeito médio, enquanto as hipóteses H1, H2, H3, H4 e H7 apresentaram efeitos pequenos.

Por fim, foi avaliado o valor da multicolinearidade por meio do *Variance Inflation Factor* (VIF), conforme proposto por Bido e Silva (2019), os valores sejam abaixo de 5,0 para não haver problemas de multicolinearidade. Assim, foi analisado o VIF dos construtos e variáveis, nenhum dos valores obtidos foram maiores que 5,0. Os valores VIF dos construtos neste estudo encontram-se entre 1,000 a 2,079, conforme apresentado na tabela 6. O VIF das variáveis encontra-se no apêndice D.

TABELA 6 – TESTE HIPÓTESES

H	H	β	VIF	f^2	p-valor	Suportada ou Não suportada
H1	SAÚDE ME -> PRESENTEÍSMO	0,372	2,079	0,124	0,000*	Suportada
H2	EXAUSTÃO -> PRESENTEÍSMO	-0,202	1,261	0,060	0,000*	Suportada
H3	AUTOEF -> PRESENTEÍSMO	0,197	1,806	0,040	0,000*	Suportada
H4	PRESENTEÍSMO -> PRODUT	0,353	1,000	0,142	0,000*	Suportada
H5	PRESENTEÍSMO -> CLIMA	0,441	1,000	0,242	0,000*	Suportada
H6	PRESENTEÍSMO -> SATISF	0,528	1,000	0,386	0,000*	Suportada
H7a	SUPORTE x SAÚDE ME -> PRESENTEÍSMO	0,019	1,597	0,000	0,745	Não Suportada
H7b	SUPORTE x EXAUSTÃO -> PRESENTEÍSMO	0,082	1,088	0,00	0,040**	Suportada
H7c	SUPORTE x AUTOEF -> PRESENTEÍSMO	0,032	1,512	0,001	0,569	Não Suportada

Legenda: H: Hipótese; Coeficiente(β); VIF= Fator de Inflação de Variância; f^2 Indicador de Cohen;

Nota: *p valor < 0,01; **p valor < 0,05;

Fonte: Dados da pesquisa

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

Nesta pesquisa, constatou-se que das 09 hipóteses sugeridas no modelo, 7 hipóteses foram suportadas e 2 hipóteses não foram suportadas. Os resultados dos testes das hipóteses foram apresentados na tabela 6. No que diz respeito à análise dos resultados da hipótese H1 que propôs que saúde mental impacta de forma positiva no presenteísmo, foi suportada. Esse efeito está em consonância com as informações contidas na literatura (Robinson et al., 2023; Jakubowski & Sitko-Dominik, 2021), que cita que a profissão docente já era a profissão mais estressante antes da pandemia nos Estados Unidos, e que o estresse vivenciado pelos professores tem consequências negativas na saúde. Assim, como a pesquisa de Jakubowski e Sitko-Dominik (2021), que sinaliza que a pressão enfrentada pelos professores resulta em impactos desfavoráveis na saúde mental, elevando a possibilidade de ampliar as enfermidades psicológicas e assim interferir no comportamento dos colaboradores, como, por exemplo, no presenteísmo.

A hipótese H2 foi suportada, isso evidencia que há uma ligação significativa entre exaustão emocional e presenteísmo, quando o colaborador está extremamente exausto, resultando em um estado de presenteísmo. Esse efeito está em consonância com a literatura pesquisada (Uslukaya & Demirtas, 2023), que sinaliza que devido às elevadas exigências no trabalho os professores experimentam esgotamento emocional e físico no ambiente de trabalho. Assim, devido às diversas demandas de trabalho e a profissão docente envolver contato direto com pessoas, há risco de desenvolver *burnout*, que é o componente principal da exaustão emocional que se

manifesta como uma sensação de esgotamento dos recursos afetivos e físicos de uma pessoa (Collie, 2021).

No que se refere à hipótese H3, que testou a relação direta e positiva entre a autoeficácia e o presenteísmo, foi suportada. Isso quer dizer que, quanto mais o colaborador tende a ser autoeficaz, maior tendência terá em ir para um estado presenteísta, por exigir demasiadamente de si próprio e pelo desejo de enfrentar o desconforto da doença visando cumprir os valores relacionados ao trabalho (Cooper & Lu, 2016). Ainda segundo o autor, a autoeficácia encoraja as pessoas a trabalharem mesmo quando estão doentes, porque elas querem cumprir suas responsabilidades profissionais e pessoais, e se sentem eficazes para lidar com as adversidades impostas pela doença, podendo assim resultar em comportamentos presenteístas. De acordo com os achados de Li et al. (2019), a confiança que o indivíduo tem em suas habilidades influencia significativamente tanto sua disposição para agir quanto a intensidade de suas ações, tendo um efeito direto em seu bem-estar psicológico. Desta percebe-se pelos resultados dessa pesquisa que a autoeficácia pode levar o professor a comportamentos presenteístas.

No que concerne à hipótese H4, foi suportada, vindo de encontro com a literatura que enfatiza que o presenteísmo é o fator determinante da perda de produtividade no ambiente de trabalho, bem como, reduz a qualidade dos serviços (Lohaus & Habermann 2019; Li et al. 2022). Portanto, quanto mais presenteísmo, maior tende a ser a redução da produtividade no ambiente laboral (Ilo & Abari, 2022). Dessa forma, é essencial que as empresas criem ambientes propícios ao bem-estar dos colaboradores, visando garantir o empenho da equipe para aumentar a eficiência no local de trabalho (Anjum et al., 2023). Isso indica que professores com comportamentos presenteístas tendem a reduzir a produtividade no ambiente laboral.

Com relação à hipótese H5, foi suportada, os resultados indicaram uma relação positiva do presenteísmo impactando no clima organizacional. Esse resultado confirma o que as pesquisas (Eluwole et al., 2018; Ferreira et al., 2019b), identificaram anteriormente que o clima organizacional é um antecedente do presenteísmo, que influencia as atitudes e comportamentos dos funcionários, assim como, o presenteísmo pode gerar um clima organizacional desfavorável no ambiente de trabalho.

Assim, a hipótese H6, foi suportada, isso indica que quanto mais presenteísmo, mais a satisfação no trabalho pode ser reduzida, ou seja, mais insatisfeito o colaborador sentirá. Segundo a literatura, quando os colaboradores vivenciam situações estressantes no trabalho devido às altas demandas, isso gera um nível de insatisfação corroborando para o presenteísmo (Allemann et al. 2019). O presenteísmo não apenas prejudica a produtividade e a qualidade do trabalho, mas também contribui significativamente para a insatisfação no trabalho, afetando o bem-estar dos funcionários e o desempenho da organização (Karanika-Murray et al., 2015).

Contudo, a hipótese H7a, que testou a relação de moderação entre o suporte do gestor, a saúde mental e presenteísmo tornando essa relação mais forte, não foi suportada, apontando que na percepção dos respondentes da pesquisa, o suporte do gestor não tem uma interferência nesta relação, isto é, não a torna nem mais forte e nem mais fraca. Pode-se ponderar que os professores podem não perceber que o suporte do gestor não é relevante e significativo, dada a autonomia que a própria profissão de professor tem por si só. Esse resultado está em desacordo com a pesquisa de (Lu et al., 2014), que enfatiza que quando a saúde está debilitada, aumenta o risco de esgotamento físico e mental, contribuindo para o presenteísmo no ambiente de trabalho, assim, o suporte do gestor ameniza essa relação.

A hipótese H7b testou a relação de moderação do suporte do gestor entre exaustão emocional e presenteísmo de tal forma que torna essa relação mais forte, e foi suportada. Esse indício corrobora com a pesquisa de (Baeriswy et al.,2017; Uslukaya & Demirtas, 2023), que destaca que o suporte do gestor pode mitigar a exaustão emocional, diminuindo o risco de presenteísmo no ambiente de trabalho. Assim, ao receber o apoio do gestor, o colaborador exausto pode encontrar alívio, e conseqüentemente pode diminuir a tendência ao presenteísmo.

A hipótese H7c, testou a moderação entre o suporte do gestor, autoeficácia e presenteísmo, de tal forma que torna essa relação mais forte, não foi suportada. Isso significa que, para os professores das escolas públicas, o suporte do gestor não tem uma interferência nesta relação entre autoeficácia e presenteísmo. Em suma, a crença dos professores em sua capacidade de lidar eficazmente com suas responsabilidades profissionais permite que implemente suas próprias estratégias de trabalho, resultando em uma maior percepção de eficiência e satisfação (Barni et al., 2019), sem necessitar do auxílio do gestor. É importante considerar o contexto específico e as particularidades de cada ambiente escolar diante deste resultado. Esse resultado diverge da pesquisa de Li et al. (2019), que pontua que colaboradores com autoeficácia são confiantes e conseguem enfrentar os fatores estressantes no trabalho, assim conseguem ter uma boa saúde e ter comprometimento com a organização.

Capítulo 6

6 CONCLUSÕES

O propósito deste estudo foi investigar se a saúde mental, exaustão emocional e autoeficácia impactam no presenteísmo e se o presenteísmo impacta na produtividade, no clima organizacional, na satisfação do trabalho dos profissionais da Educação Básica e se o suporte do gestor modera a relação entre a saúde mental, exaustão emocional, autoeficácia e o presenteísmo nas escolas públicas de Educação Básica do Brasil. Constatou-se que, os antecedentes como a saúde mental e a autoeficácia possuem uma relação direta e positiva no presenteísmo; já a exaustão emocional possui uma relação direta e negativa no presenteísmo. Em relação aos consequentes, constatou-se que o presenteísmo tem uma relação direta e positiva na produtividade, no clima organizacional e na satisfação no trabalho. Concluiu-se que o suporte do gestor possui uma relação moderadora entre presenteísmo e exaustão emocional tornando essa relação mais forte. Foi percebido que o suporte do gestor não tem efeito moderador nas relações entre saúde mental, autoeficácia e o presenteísmo.

Contudo, neste contexto, esta pesquisa propicia contribuição teórica à literatura de gestão educacional, principalmente no cenário das escolas públicas brasileiras e se fundamenta na percepção dos professores para aprofundar o entendimento do presenteísmo, bem como para compreender os antecedentes e consequentes deste fenômeno no contexto educacional (Lohaus & Habermann, 2019; Lourenço et al., 2020; Marinho et al., 2022). Portanto, este estudo destacou que o suporte do gestor exerce uma influência direta e positiva no presenteísmo (Baeriswy et al., 2017). Além disso, não foram encontradas relações significativas de moderação do suporte do

gestor, entre a saúde mental e o presenteísmo, nem entre autoeficácia e presenteísmo.

Em termos práticos, esta pesquisa contribui ao identificar os antecedentes e consequentes do fenômeno presenteísmo nos profissionais da Educação Básica do Brasil, de forma a promover um ambiente mais satisfatório e produtivo, visto que após a pandemia do Covid-19 intensificaram os índices de transtornos de ansiedade e depressão, segundo dados da OMS (2022). Portanto, os gestores das escolas públicas podem utilizar dos resultados dessa pesquisa para formular ações concretas como atividades de *team building*, fomentar o espírito de trabalho em equipe, voluntariado corporativo, praticar técnicas de *mindfulness* que possam melhorar a qualidade da saúde mental dos professores, contribuindo para preservar o bem-estar e um desempenho positivo no ambiente educacional.

Ademais, é relevante que as secretarias de Educação de municípios e estados levem em conta esses resultados para viabilizar programas de formações e implementações de políticas públicas para gestores escolares, enfatizando os antecedentes e consequentes do presenteísmo no ambiente escolar, como forma de melhorar a saúde dos professores e a qualidade do ensino.

Essa pesquisa também apresentou algumas limitações. Foi utilizada uma amostragem não probabilística por conveniência podendo limitar a generalização dos resultados da pesquisa (Hair et al., 2009). Foi verificado também, na análise dos dados demográficos que 88,3% dos respondentes eram do sexo feminino e 72,1% residentes região Sudeste, o que pode influenciar a visibilidade na interpretação das respostas e não permitindo a generalização dos resultados. Além disso, a pesquisa foi direcionada para os professores das escolas públicas do Brasil, excluindo os profissionais que atuam nas escolas particulares.

Desse modo, sugere-se que pesquisas futuras utilizem uma amostragem probabilística. Recomenda-se também, a realização de pesquisas sobre o presenteísmo com os professores de escolas particulares. Bem como, coletar dados junto a outros funcionários que atuam nas escolas públicas e privadas, não limitar apenas para professores. Ainda, como sugestão de pesquisa futura pode-se incluir novos construtos antecedentes (como: engajamento no trabalho, capital psicológico) e consequentes (como: desempenho no trabalho, comprometimento e intenção de sair), possibilitando a compreensão do fenômeno presenteísmo para viabilizar uma análise mais abrangente, enriquecendo o campo de estudo.

Por fim, sugere-se uma pesquisa comparativa por meio da análise multigrupos, a fim de investigar as relações de antecedentes e consequentes do presenteísmo, é mais intensa no sexo feminino do que masculino. O estudo se concentrou exclusivamente no estudo de professores brasileiros, em investigar os antecedentes e consequentes do presenteísmo na Educação Básica do Brasil, o que sugere a possibilidade de replicar esse mesmo modelo de pesquisa em diferentes países e com outros profissionais.

REFERÊNCIAS

- Akrong, G. B., Shao, Y., & Owusu, E. (2022). Evaluation of organizational climate factors on tax administration enterprise resource planning (ERP) system. *Heliyon*, 8(6), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09642>
- Allemann, A., Siebenhüner, K., & Hämmig, O. (2019). Predictors of presenteeism among hospital employees. A cross-sectional questionnaire-based study in Switzerland. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), 1004-1010. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001721>.
- Almeida, L. M. P., Cruz, E. R. M., Alexandre, T. B., Carneiro, S. N. V., Carneiro, S. V., Bezerra, M. D. H. O., Maia, A.H.N., & Câmara, C. M. F. (2021). Saúde mental docente: um olhar para o profissional da rede pública de ensino. *Brazilian Journal of Development*, 7(2), 14769-14786. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n2-211>
- Anjum, A., Zhao, Y., & Faraz, N. (2023). An Empirical Study Analyzing the Moderating Effect of Supervisor Support and Mediating Effect of Presenteeism among Eustress, Distress, and Innovative Behavior. *Behavioral Sciences*, 13(219), 1-15. <https://doi.org/10.3390/bs13030219>
- Ansari, A., Pianta, R. C., Whittaker, J. V., Vitiello, V. E., & Ruzek, E. A. (2022). Preschool teachers' emotional exhaustion in relation to classroom instruction and teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 33(1), 107-120. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1848301>
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Han, H., & Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, 94(02), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102863>
- Assunção, M., Silva, R., Danjour, M., & Oliveira, P. (2014). The Co-Existence of Presenteeism and Commitment Organizational: An Institute of Technical and Technological Education Perspective. *Journal Systemics Cybernetics and Informatics*, 12(2), 63-66. <http://www.iiisci.org/journal/sci/Abstract.asp?var=&id=SA542QL13>
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., & Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(S1), 52-73. <https://doi.org/10.1037/str0000018>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control, Freeman, New York, NY. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 10 <https://doi.1891/0889-8391.13.2.158>
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>

- Bernfort, L., Persson, J., Linderöth, C., & Ekberg, K. (2021). Supervisor ratings of productivity loss associated with presenteeism and sick leave due to musculoskeletal disorders and common mental disorders in Sweden. *Work*, 68(4), 1091-1100. <https://doi:10.3233/WOR-213439>
- Beuren, I. M., dos Santos, V., & Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2262-2279. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0158>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2019). Burnout: Moving beyond the status quo. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 36-45. <https://doi.org/10.1037/str0000088>
- Bido, S. D., & Silva, D. (2019). Recursos e técnicas de ensino e pesquisa. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi:10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Boujut, E., Popa-Roch, M., Palomares, E. A., Dean, A., & Cappe, E. (2017). Self-efficacy and burnout in teachers of students with autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 36, 8-20. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2017.01.002>
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. (1996). *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Casa Civil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm
- Bronkhorst, B.; Tummers, L.; Steijn, B.; Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health Care Management Review*, 40(3), 254–27. <https://doi.10.1097/HMR.0000000000000026>
- Cabral, G. G. (2019). Condições de trabalho, saúde e adoecimento docente: presenteísmo e absenteísmo em escolas de Ensino Médio na região central de Rio Branco/AC. *Revista Tecnia*, 4(2), 25-45.
- Chao, C. N. G., Sze, W., Chow, E., Forlin, C., & Ho, F. C. (2017). Improving teachers' self-efficacy in applying teaching and learning strategies and classroom management to students with special education needs in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 66, 360-369. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.004>
- Charoensukmongkol, P., & Phungsoonthorn, T. (2022). The interaction effect of crisis communication and social support on the emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis. *International Journal of Business Communication*, 59(2), 269-286. <https://doi.org/10.1177/2329488420953188>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>

- Chen, J. W., Lu, L., & Cooper, C. L. (2021). The compensatory protective effects of social support at work in presenteeism during the coronavirus disease pandemic. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643437>
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *Aera Open, 7*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>
- Cooper, C., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory *Cross Cultural & Strategic Management, 23*(2), 216-231. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal, 39*(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Couto, C. B. (2020). Análise de Práticas Pedagógicas e avaliativas: contribuições para a política de Formação Docente. *Com a Palavra, o Professor, 5*(12), 389-404. <https://doi.org/10.23864/cpp.v5i12.341>
- Da'a, R., Watted, A., & Barak, M. (2020). Teacher's withdrawal behavior: examining the impact of principals' innovative behavior and climate of organizational learning. *International Journal of Educational Management, 34*(8), 1339-1355. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2019-0449>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly, 29*(5), 570-583. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Elrayah, M. (2022). Improving teaching professionals' satisfaction through the development of self-efficacy, engagement, and stress control: a cross-sectional study. *Educational Sciences: Theory & Practice, 22*(1), 1-12. <https://doi.org/10.12738/jestp.2022.1.0001>
- Eluwole, K. K., Lasisi, T. T., & Avci, T. (2018). *Demystifying the Antecedents of Presenteeism in Hospitality Industry*. Proceedings of the global conference on business and economics, 1. *USF M3 Publishing*. Sarasota, Florida, USA. <https://www.doi.org/10.5038/2641-502X-v1>
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research, 39*(3), 319-331. <https://doi.org/10.1080/0013188970390307>
- Ferreira, A. I., Ferreira, P. da Costa, Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019a). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and

- presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261-271. <https://doi.org/10.1037/str0000114>
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A., & Lisovskaya, A. (2019b). Working sick and out of sorts: a cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work–family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2754-2776 <https://doi.org/10.1037/str0000114>
- Ferreira, P. D. C., Barros, A., Pereira, N., Marques Pinto, A., & Veiga Simão, A. M. (2021). How Presenteeism Shaped Teacher Burnout in Cyberbullying Among Students During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 100-111. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745252>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388 <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Galvão, A. M., Cunha, M., Nunes, P., & Pinheiro, M. (2016). Management of presenteeism. The effects on productivity of a food processing company. In *International Congress on Interdisciplinarity in Social and Human Sciences*, 5(6), 179-191. <https://hdl.handle.net/10198/13157>
- Gonçalves, R. H. A., Simões, A. L. de A., Silva, A. C. R. da Jilou, V., Nunes, J. S., & Engel, R. H. (2023). Presenteeism in Health Professionals / Presenteísmo em Profissionais de Saúde. *Revista De Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 15, 1-9. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcf.v15.11910>
- Gordon, D., Blundell, C., Mills, R., & Bourke, T. (2023). Teacher self-efficacy and reform: A systematic literature review. *The Australian Educational Researcher*, 50(3), 801-821. <https://doi.org/10.1007/s13384-022-00526-3>
- Gould-Williams, J. (2007). HR practices, organizational climate and employee outcomes: evaluating social exchange relationships in local government. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(9), 1627-1647 <https://doi.org/10.1080/09585190701570700>
- Guay, S., Lemyre, A., & Geoffrion, S. (2022). Work-related predictors of mental health, presenteeism, and professional quality of life following exposure to a potentially traumatic event in child protection workers. *European Journal of Psychotraumatology*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/20008198.2022.2037904>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados* (6ª ed). Bookman.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of business research*, *109*, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Haque, A. (2023). The effect of presenteeism among Bangladeshi employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *72*(4), 873-894. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0305>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115-135. <https://doi:10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, *40*(4), 688-703. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0320>
- Ho, T. C., Teo, P. C., Rizal, A. M., Kelana, B. W. Y., & Othman, R. (2022). Well-Being In The Workplace: Unravelling The Determinants And Consequences Of Work Stress Presenteeism From The Perspective Of The Job Demands-Resources (Jd-R) Model. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *57*(3), 1-13 <https://doi:10.35741/issn.0258-2724.57.3.1>
- Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. (2020). How does line-manager support enhance worker wellbeing? A study in China. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(14), 1825-1843. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423103>
- Ilo, B. O., & Abari, A. O. (2022). Organisational Silence, Presenteeism and Staff Productivity in Public Tertiary Educational Institutions in Lagos State, Nigeria. *Unizik Journal of Educational Research and Policy Studies*, *14*(3), 175-185. <https://sjifactor.com/passport.php?id=21363>
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, *2021*, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Ipsen, C., Karanika-Murray, M., & Nardelli, G. (2020). Addressing mental health and organisational performance in tandem: A challenge and an opportunity for bringing together what belongs together. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, *34*(2), 1-4. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1719555>
- Jakubowski, T. D., & Sitko-Dominik, M. M. (2021). Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland. *PloS One*, *16*(9), 1-25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257252>
- Jiang, H., Jia, H., Zhang, J., Li, Y., Song, F., & Yu, X. (2021). Nurses' occupational stress and presenteeism: The mediating role of public service motivation and the

- moderating role of health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073523>
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.035>
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon. In C. L. Cooper & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at work*. 9-34. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781107183780.003>
- Kim, E. J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 761-775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062-1083. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Kinman, G., & Clements, A. J. (2022). Sickness presenteeism in prison officers: risk factors and implications for wellbeing and productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063389>
- Knani, M. (2022). What motivates tourism and hospitality employees to practice presenteeism? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 198-207. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.017>
- Lam, R. W., Michalak, E. E., & Yatham, L. N. (2009). A new clinical rating scale for work absence and productivity: validation in patients with major depressive disorder. *BMC Psychiatry*, 9(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-9-78>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Li, Y., Guo, B., Wang, Y., Lv, X., Li, R., Guan, X., ... & Cao, Y. (2022). Serial-multiple mediation of job burnout and fatigue in the relationship between sickness presenteeism and productivity loss in nurses: a multicenter cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.812737>
- Li, Y., Zhang, J., Wang, S., & Guo, S. (2019). The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general

- self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01745>
- 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>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2021). Understanding the decision-making process between presenteeism and absenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.716925>
- Lourenço, V. P., Pérez-Nebra, A. R., Ferreira, A. I., & Kohlsdorf, M. (2020). Relação entre presenteísmo, síndrome de burnout e liderança ética em organizações escolares. *Fractal: Revista de Psicologia*, 32, 218-226
https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32_i-esp/40568
- Lu, L., & Cooper, C. L. (2022). Sickness presenteeism as a link between long working hours and employees' outcomes: intrinsic and extrinsic motivators as resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042179>
- Lu, L., Peng, S. Q., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2014). Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 28(2), 165-178. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909904>
- Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., Van der Veld, W. M., & Becker, E.S. (2016). Psychology properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(8), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0111-x>
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Mach, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lisowskaia, A., Dagher, G. K., & Perez-Nebra, A. R. (2018). Working conditions in hospitals revisited: A moderated-mediated model of job context and presenteeism. *PloS One*, 13(10), 1-15.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205973>
- Magalhães, S., Barbosa, J., & Borges, E. (2022). The relationship between presenteeism, quality of life and social support in higher education professionals: A cross-sectional path analysis. *PloS One*, 17(4), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267514>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkineniemi, J. P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392-416.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Marinho, P. R. R., Schmidt, M. L. G., Vasconcelos, M. S., & Camargo, M. L. (2022). O presenteísmo em professores de escolas rurais do interior paulista. *Revista*

- Psicologia em Pesquisa*, 16(3), 1-26. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2022.v16.34627>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maung, T. M., Tan, S. Y., Tay, C. L., Kabir, M. S., Shirin, L., & Chia, T. Y. (2022). Mental Health Screening during COVID-19 Pandemic among School Teachers in Malaysia: A Cross-Sectional Study. *Sustainability*, 14(17), 1-10. <https://doi.org/10.3390/su141710664>
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402-418. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0002>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2015). 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>
- Mohamad, M., Wahid, S. N. S., & Hasan, H. (2022). The Effects of Supervisor Support on Presenteeism Among Government Employees in Putrajaya. *International Journal of Accounting*, 7(41), 120-129. <https://doi.org/10.55573/IJAFB.074111>
- Moro, S., Ramos, R. F., & Rita, P. (2021). What drives job satisfaction in IT companies?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 391-407. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0124>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 1-27. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging market during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Niemeyer, H., Bieda, A., Michalak, J., Schneider, S., & Margraf, J. (2019). Education and mental health: Do psychosocial resources matter? *SSM-Population Health*, 7, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100392>
- Organização Mundial da Saúde (OMS) (2022). *World Mental Health Report. Transforming mental health for all*. World Health Organization 2022. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>
- Ospina, M. B., Dennett, L., Waye, A., Jacobs, P., & Thompson, A. H. (2015). A systematic review of measurement properties of instruments assessing

presenteeism. *American Journal of Managed Care*, 21(2), 171-185.
<https://www.researchgate.net/publication/275051718>

Ozamiz-Etxebarria, N., Berasategi Santxo, N., Idoiaga Mondragon, N., & Dosil Santamaría, M. (2021). The psychological state of teachers during the COVID-19 crisis: The challenge of returning to face-to-face teaching. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620718>

Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-27. <https://doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200123>

Peter, K. A., Gerlach, M., Kilcher, G., Bürgin, R., Hahn, S., & Golz, C. (2023). Extent and predictors of presenteeism among healthcare professionals working in Swiss hospitals, nursing homes and home care organizations. *Scientific Reports*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-39113-6>

Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark-Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>

Robinson, L. E., Valido, A., Drescher, A., Woolweaver, A. B., Espelage, D. L., LoMurray, S., ... & Dailey, M. M. (2023). Teachers, stress, and the COVID-19 pandemic: A qualitative analysis. *School Mental Health*, 15(1), 78-89. <https://doi.org/10.1007/s12310-022-09533-2>

Rocha, F. L. R., de Oliveira, S. A., de Araujo, T. R., Santos, T. D., Marôco, J. P., & Campos, J. A. D. B. (2023). Presenteeism in Brazilian Universities: Psychometric Properties of Assessment Instruments. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(1), 2310-2318. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.22807>

Rodríguez-Cifuentes, F., Fernández-Salinero, S., Moriano, J. A., & Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: a moderated mediation relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228616>

Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). "To work, or not to work, that is the question"—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>

Scuffham, P. A., Vecchio, N., & Whiteford, H. A. (2014). Exploring the validity of HPQ-based presenteeism measures to estimate productivity losses in the health and education sectors. *Medical Decision Making*, 34(1), 127-137. <https://doi.org/10.1177/0272989X13497996>

- Sein Myint, N. N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing Fórum*, *56*(1), 172-180. <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>
- Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S., & Li, Y. (2021). Presenteeism in nurses: prevalence, consequences, and causes from the perspectives of nurses and chief nurses. *Frontiers in Psychiatry*, *11*, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.584040>
- Shan, G., Wang, W., Wang, S., Zhang, Y., Guo, S., & Li, Y. (2022). Authoritarian leadership and nurse presenteeism: the role of workload and leader identification. *BMC Nursing*, *21*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01119-2>
- Shimabuku, R. H., Mendonça, H., & Fidelis, A. (2017). Presenteeism: contributions of the control-demand model for a phenomenon understanding. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *20*(1), 65-78. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p65-78>
- Skaalvik, C. (2020). School principal self-efficacy for instructional leadership: relations with engagement, emotional exhaustion and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, *23*(2), 479-498. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09544-4>
- Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: a systematic review. *Social Science & Medicine*, *161*, 169-177. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005>
- Suldo, S. M., & Shaffer, E. J. (2008). Looking beyond psychopathology: The dual-factor model of mental health in youth. *School Psychology Review*, *37*(1), 52-68. <https://doi.org/10.1080/02796015.2008.12087908>
- Tang, N., Han, L., Yang, P., Zhao, Y., & Zhang, H. (2019). Are mindfulness and self-efficacy related to presenteeism among primary medical staff: A cross-sectional study. *International journal of nursing sciences*, *6*(2), 182-186. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.03.004>
- Toolib, S. N., & Alwi, M. N. R. (2020). Job satisfaction, job demand, workaholism and supervisor support on presenteeism: a pilot study using structural equation modeling approach. *Global Business and Management Research*, *12*(4), 732-745. <http://gbmrjournal.com/pdf/v12n4/V12N4-71.pdf>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management & Marketing*, *16*(3), 268-285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Uslukaya, A., & Demirtas, Z. (2023). The relationships between teacher presenteeism, emotional demands, trust in principal and emotional exhaustion: A multilevel moderated mediated analysis. *Social Psychology of Education*, *26*, 1697-1722. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09820-z>

- Utami, P. P., & Vioreza, N. (2021). Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction*, 14(1), 599-614. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14136a>
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: the mediating effects of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph14090978>
- Yang, T., Lei, R., Jin, X., Li, Y., Sun, Y., & Deng, J. (2019). Supervisor support, coworker support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of distributive justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 1-9. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050817>
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: a structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010072>
- Yıldırım, M., & Güler, A. (2022). COVID-19 severity, self-efficacy, knowledge, preventive behaviors, and mental health in Turkey. *Death Studies*, 46(4), 979-986. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1793434>
- Yilmaz, O. D. (2015). Revisiting the impact of perceived empowerment on job performance: Results from front-line employees. *Turizam*, 19(1), 34-46. <https://doi.org/10.5937/Turizam1501034Y>
- Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' job insecurity and emotional exhaustion: the mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02239>
- Zhang, K., Cui, X., Wang, R., Mu, C., & Wang, F. (2022). Emotions, illness symptoms, and job satisfaction among kindergarten teachers: The mediating role of emotional exhaustion. *Sustainability*, 14(6), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su14063261>

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

Construto	Frase Original	Cód.	Frase Adaptada
Presenteísmo Yang et al. (2016)	How many points would you give your current ability to work?	PR1	Como você avalia a sua atual capacidade de trabalhar?
	Thinking about the physical demands of your job, how do you rate your current ability to meet those demands?	PR2	Pensando nas demandas físicas do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?
	Thinking about the mental demands of your job, how do you rate your current ability to meet those demands?	PR3	Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?
	Thinking about the interpersonal demands of your job, how do you rate your current ability to meet those demands?	PR4	Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?
Saúde Mental Lukat et al. (2016)	I am often carefree and in good spirits.	SM1	Eu estou frequentemente despreocupado e de bom humor.
	I enjoy my life.	SM2	Eu gosto da minha vida.
	All in all, I am satisfied with my life.	SM3	No fim das contas, eu estou satisfeito com a minha vida.
	In general, I am confident.	SM4	Em geral, eu estou confiante.
	I manage well to fulfill my needs.	SM5	Eu consegui satisfazer bem as minhas necessidades.
	I am in good physical and emotional condition.	SM6	Eu estou em boas condições físicas e emocionais.
	I feel that I am actually well equipped to deal with life and its difficulties.	SM7	Eu sinto que estou realmente bem-preparado para lidar com a vida e suas dificuldades.
	Much of what I do brings me joy.	SM8	Muito do que eu faço me traz alegria.
	I am a calm, balanced human being.	SM9	Eu sou um ser humano calmo e equilibrado.
Exaustão Emocional Maslach e Jackson (1981)	I feel emotionally drained from my work.	EE1	Eu me sinto emocionalmente esgotado com relação ao meu trabalho.
	I feel used up at the end of the workday.	EE2	Eu me sinto esgotado no final do dia de trabalho.
	I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.	EE3	Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar outro dia de trabalho.
	Working with people all day is really a strain for me.	EE4	Trabalhar com pessoas durante todo o dia é realmente uma tensão para mim.
	I feel burned out from my work.	EE5	Eu me sinto esgotado com o meu trabalho.
	I feel frustrated by my job.	EE6	Eu me sinto frustrado com o meu trabalho.
	I feel I'm working too hard on my job.	EE7	Eu sinto que estou trabalhando muito no meu trabalho.
	Working with people directly puts too much stress on me.	EE8	Trabalhar diretamente com as pessoas me deixa estressado.
	I feel like I'm at the end of my rope.	EE9	Eu sinto que estou no meu limite com relação ao trabalho.

Autoeficácia Chen et al. (2001).	I will be able to achieve most of the goals that I have set for myself.	A1	Eu serei capaz de atingir a maior parte dos objetivos que estabeleci para mim.
	When facing difficult tasks, I am certain that I will accomplish them.	A2	Quando tenho tarefas difíceis para cumprir, eu estou certo de que as realizarei.
	In general, I think that I can obtain outcomes that are important to me.	A3	Em geral, penso que posso obter resultados que são importantes para mim.
	I believe I can succeed at most any endeavor to which I set my mind.	A4	Eu acredito que posso ser bem-sucedido em quase todos os projetos que me proponho a desenvolver.
	I will be able to successfully overcome many challenges.	A5	Eu serei capaz de superar com sucesso muitos desafios.
	I am confident that I can perform effectively on many different tasks.	A6	Eu estou confiante de que posso desempenhar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.
	Compared to other people, I can do most tasks very well.	A7	Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.
	Even when things are tough, I can perform quite well.	A8	Mesmo quando as coisas são difíceis, posso ter um desempenho bom.
Produtividade Lam et al. (2009).	Low energy or motivation.	P1	Eu sinto baixa energia ou motivação.
	Poor concentration or memory.	P2	Eu tenho má concentração ou memória.
	Anxiety or irritability	P3	Eu sinto ansiedade ou irritabilidade.
	Getting less work done.	P4	Eu estou trabalhando menos.
	Doing poor quality work.	P5	Eu estou fazendo um trabalho de má qualidade.
	Making more mistakes.	P6	Eu estou cometendo mais erros.
	Having trouble getting along with people, or avoiding them.	P7	Estou tendo problemas para me relacionar com as pessoas ou evitando-as.
Clima Organizacional Gould-Williams et al. (2007)	'When I'm on a difficult assignment I can usually count on getting assistance from my line manager/supervisor (individual support).	CO1	Quando estou numa situação difícil, normalmente posso contar com a assistência do meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo).
	Line managers/supervisors and staff trust each other (trust).	CO2	Os supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) e funcionários confiam uns nos outros (diretor, coordenador ou pedagogo).
	Our line manager/supervisor considers the personal welfare of our group (personal interest).	CO3	O nosso supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) se preocupa com o bem-estar pessoal do nosso grupo.
	There's a friendly, supportive atmosphere amongst staff in this department (supportive environment).	CO4	Há um clima amigável e solidário entre os funcionários da escola.
	The morale in this department is very low (low morale – reverse scored).	CO5	A moral da escola é muito baixa. (R)
	'I feel fairly rewarded for the amount of effort I put into my job' (equitable rewards).	CO6	Eu me sinto recompensado pelo esforço que coloco no meu trabalho.
	We need better line managers/supervisors if our department is to improve.	CO7	Precisamos de melhores supervisores (diretor, coordenador

			ou pedagogo) para que a escola melhore. (R)
Satisfação no trabalho Macdonald e MacIntyre (1997)	I receive recognitions for a job well don.	ST1	Eu sou reconhecido ao fazer um trabalho bem-feito.
	I feel close to the people at work.	ST2	Eu me sinto próximo das pessoas no trabalho.
	I feel good about working at this company.	ST3	Eu me sinto bem trabalhando nesta escola.
	I feel secure about my job.	ST4	Eu me sinto seguro em relação ao meu trabalho.
	I believe management is concerned about me.	ST5	Eu acredito que os meus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) estão preocupados comigo.
	Oh the whole, I believe work is good for my physical health.	ST6	No geral, eu acredito que o meu trabalho é bom para minha saúde física.
	My wages are good.	ST7	O meu salário é bom.
	All my talents and skills are used at work.	ST8	Todos os meus talentos e habilidades são usados no trabalho.
	I get along with my supervisors.	ST9	Eu me dou bem com meus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo).
	I feel good about my job.	ST10	Eu me sinto bem com meu trabalho.
Suporte do gestor Yang et al. (2016)	My supervisor is helpful to me in getting the job done.	SG1	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me ajuda a fazer o meu trabalho.
	My supervisor is willing to extend himself/herself to help me perform my job.	SG2	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo), está disposto a ficar mais tempo na escola para me ajudar a realizar o meu trabalho.
	My supervisor takes pride in my accomplishments at work.	SG3	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo), orgulha-se das minhas realizações no trabalho.
	My supervisor tries to make my job as interesting as possible.	SG4	O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo), tenta tornar o meu trabalho tão interessante quanto possível.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Prezado(a) professor,

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa acadêmica com o título: DUALIDADE TEMPORAL: Desvendando antecedentes e consequentes do Presenteísmo na Educação Básica Brasileira. Esta pesquisa está sendo desenvolvida pela mestranda Rosilane Barbosa Simão, sob orientação da professora Dra. Rozélia Laurett do programa de Mestrado em Administração e Contabilidade da FUCAPE *Business School*, com ênfase em Gestão Escolar. Venho por meio desta solicitar a sua ajuda para essa pesquisa, respondendo esse questionário. Os dados são confidenciais e serão utilizados somente para fins científicos. Não existe resposta certa ou errada.

Sua participação é muito importante! Grata por seu apoio!
Mestranda: Rosilane Barbosa Simão.
Orientadora: Profa. Dra. Rozélia Laurett

1- Diante dos esclarecimentos acima, você aceita participar desta pesquisa?

- Sim
 Não

2- Você é professor(a) do Ensino Básico (Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Ensino Médio)?

- Pública
 Privada

3- Você é professor(a) de qual etapa da Educação Básica?

- Educação Infantil
 Ensino Fundamental I
 Ensino Fundamental II
 Ensino Médio
 Educação de Jovens e Adultos

Por favor, responda as perguntas utilizando uma escala, avaliando sua capacidade atual de trabalhar ou se você vivenciou alguma dessas situações no ano de 2023.

1 (Simplesmente incapaz de fazer o trabalho atual); 2 (A capacidade atual de trabalho está abaixo da média); 3 (A capacidade atual de trabalho está em um nível médio); 4 (A capacidade atual de trabalho está muito boa); 5 (A capacidade atual de trabalho está ótima).

QUESTÃO	ESCALA				
4-Como você avalia a sua atual capacidade de trabalhar?	1	2	3	4	5
5-Pensando nas demandas físicas do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas	1	2	3	4	5

6-Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?	1	2	3	4	5
7-Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como avalia a sua capacidade atual de satisfazer essas demandas?	1	2	3	4	5
Com base em sua prática no cotidiano escolar, por favor responda as afirmações a seguir considerando a seguinte escala de concordância. 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 – Indiferente; 4 - Concordo parcialmente; 5 - Concordo totalmente.					
8- Eu estou frequentemente despreocupado e de bom humor.	1	2	3	4	5
9- Eu gosto da minha vida.	1	2	3	4	5
10-No fim das contas, eu estou satisfeito com a minha vida	1	2	3	4	5
11-Em geral, eu estou confiante.	1	2	3	4	5
12- Eu consegui satisfazer bem as minhas necessidades.	1	2	3	4	5
13- Eu estou em boas condições físicas e emocionais.	1	2	3	4	5
14- Eu sinto que estou realmente bem-preparado para lidar com a vida e suas dificuldades.	1	2	3	4	5
15-Muito do que eu faço me traz alegria.	1	2	3	4	5
16-Eu sou um ser humano calmo e equilibrado.	1	2	3	4	5
17-Eu me sinto emocionalmente esgotado com relação ao meu trabalho.	1	2	3	4	5
18- Eu me sinto esgotado no final do dia de trabalho.	1	2	3	4	5
19- Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar outro dia de trabalho.	1	2	3	4	5
20- Trabalhar com pessoas durante todo o dia é realmente uma tensão para mim.	1	2	3	4	5
21- Eu me sinto esgotado com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
22-Eu me sinto frustrado com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
23-Eu sinto que estou trabalhando muito no meu trabalho.	1	2	3	4	5
24-Trabalhar diretamente com as pessoas me deixa estressado.	1	2	3	4	5
25-Eu sinto que estou no meu limite com relação ao trabalho.	1	2	3	4	5
26- Eu serei capaz de atingir a maior parte dos objetivos que estabeleci para mim.	1	2	3	4	5
27-Quando tenho tarefas difíceis para cumprir, eu estou certo de que as realizarei.	1	2	3	4	5
28-Em geral, penso que posso obter resultados que são importantes para mim.	1	2	3	4	5

29-Eu acredito que posso ser bem-sucedido em quase todos os projetos que me proponha a desenvolver.	1	2	3	4	5
30-Eu serei capaz de superar com sucesso muitos desafios.	1	2	3	4	5
31-Eu estou confiante de que posso desempenhar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.	1	2	3	4	5
32-Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.	1	2	3	4	5
33-Mesmo quando as coisas são difíceis, eu posso ter um desempenho bom.	1	2	3	4	5
No seu trabalho na escola, com relação às questões abaixo, por favor, responda as afirmações a seguir, avaliando o seu nível de produtividade considerando a seguinte escala de concordância: (1) Em nenhum momento (0% de tempo); (2) Em alguns momentos (25% de tempo); (3) Metade do tempo (50% do tempo); (4) Maioria do tempo (75% do tempo); (5) Todo o tempo (100% do tempo).					
34-Eu sinto baixa energia ou motivação.	1	2	3	4	5
35-Eu tenho má concentração ou memória.	1	2	3	4	5
36-Eu sinto ansiedade ou irritabilidade	1	2	3	4	5
37-Eu estou trabalhando menos.	1	2	3	4	5
38-Eu estou fazendo um trabalho de má qualidade.	1	2	3	4	5
39-Eu estou cometendo mais erros.	1	2	3	4	5
40-Estou tendo problemas para me relacionar com as pessoas ou evitando-as.	1	2	3	4	5
Por favor, responda as afirmações a seguir, avaliando a sua relação com os seus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) considerando a seguinte escala de concordância: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 - Indiferente; 4 - Concordo parcialmente; 5 - Concordo totalmente.					
41-Quando estou numa situação difícil, normalmente posso contar com a assistência do meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo).	1	2	3	4	5
42-Os supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) e funcionários confiam uns nos outros (diretor, coordenador ou pedagogo).	1	2	3	4	5
43- O nosso supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) se preocupa com o bem-estar pessoal do nosso grupo.	1	2	3	4	5
44-Há um clima amigável e solidário entre os funcionários da escola.	1	2	3	4	5
45-A moral da escola é muito baixa.	1	2	3	4	5
46-Eu me sinto recompensado pelo esforço que coloco no meu trabalho.	1	2	3	4	5

47-Precisamos de melhores supervisores (diretores, coordenador ou pedagogo) para que a escola melhore.	1	2	3	4	5
48- Eu sou reconhecido ao fazer um trabalho bem-feito.	1	2	3	4	5
49-Eu me sinto próximo das pessoas no trabalho.	1	2	3	4	5
50-Eu me sinto bem trabalhando nesta escola.	1	2	3	4	5
51-Eu me sinto seguro em relação ao meu trabalho.	1	2	3	4	5
52-Eu acredito que os meus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo) estão preocupados comigo.	1	2	3	4	5
53-No geral, eu acredito que o meu trabalho é bom para minha saúde física.	1	2	3	4	5
54-O meu salário é bom.	1	2	3	4	5
55-Todos os meus talentos e habilidades são usados no trabalho.	1	2	3	4	5
56-Eu me dou bem com meus supervisores (diretor, coordenador ou pedagogo).	1	2	3	4	5
57-Eu me sinto bem com meu trabalho.	1	2	3	4	5
58-O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me ajuda a fazer o trabalho.	1	2	3	4	5
59-O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo). está disposto a ficar mais tempo na escola para me ajudar a realizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
60- O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo). orgulha-se das minhas realizações no trabalho.	1	2	3	4	5
61-O meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo). tenta tornar o meu trabalho tão interessante quanto possível.	1	2	3	4	5

Caracterização da amostra:

62- Com que gênero você se identifica:

- () Masculino
- () Feminino
- () Outro
- () Prefiro não dizer

63- Sua idade:

- () Menos de 25 anos
- () de 26 a 34 anos
- () de 35 a 44 anos

de 45 a 54 anos

55 anos ou mais

64- Tempo de serviço público como professor(a) da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Ensino Médio):

Até 05 anos

Entre 6 e 10 anos

Entre 11 e 15 anos

Entre 16 e 20 anos

Acima de 21 anos

65- Sua renda:

Até 1.800,00 reais

De 1.801,00 a 4.500,00 reais

De 4.501,00 a 6.300,00 reais

De 6.301,00 a 9.000,00 reais

Acima de 9.000,00 reais

66- O órgão público em que você trabalha pertence a qual nível de governo abaixo:

Municipal

Estadual

67- Sua escolaridade:

Ensino superior completo

Pós-graduação

Mestrado

Doutorado / Pós-doutorado

68- Seu regime de contratação:

Efetivo

Designação Temporária

Outros

69- Qual região do país você atua como professor no Ensino Básico?

Norte

- Nordeste
- Centro Oeste
- Sudeste
- Sul

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Características	Descrição	Quantidade	Porcentagem
Gênero	Masculino	41	9,8%
	Feminino	371	88,3%
	Outro	2	0,5%
	prefiro	6	1,4%
Idade	Menor de 25 anos	6	1,4%
	Entre 26 e 34 anos	32	7,6%
	Entre 35 e 44 anos	129	30,7%
	Entre 45 e 54 anos	168	40,0%
	Mais de 55 anos	85	20,2%
Tempo de serviço público	Até 5 anos	73	17,4%
	Entre 6 e 10anos	54	12,9%
	Entre 11 e 15 anos	83	19,8%
	Entre 16 e 20 anos	84	20,0%
	Acima de 21 anos	126	30,0%
Renda	Até 1.800,00 reais	25	6,0%
	De 1.801,00 a 4.500,00 reais	197	46,9%
	De 4.501,00 a 6.300,00 reais	143	34,0%
	De 6.301,00 a 9.000,00 reais	42	10,0%
	Acima de 9.000,00 reais	13	3,1%
Órgão público que pertence	Municipal	359	85,5%
	Estadual	61	14,5%
Escolaridade	Ensino superior completo	50	11,9%
	Pós-graduação	325	77,4%
	Mestrado	41	9,8%
	Doutorado/ pós-doutorado	4	1,0%
Regime de contratação	Efetivo	311	74,0%
	Designação Temporária	99	23,6%
	Outros	10	2,4%
Região	Norte	9	2,1%
	Nordeste	58	13,8%
	Centro Oeste	20	4,8%
	Sudeste	303	72,1%
	Sul	30	7,1%

APÊNDICE D – VIF DAS VARIÁVEIS

Cod (variável)	VIF	Cod (variável)	VIF
A1	1,954	P6R	2,268
A2	2,242	P7R	1,606
A3	3,466	PR1	2,248
A4	3,669	PR2	2,758
A5	4,455	PR3	2,844
A6	3,694	PR4	2,153
A7	2,847	SG1	2,895
A8	2,591	SG2	2,707
CO1	2,494	SG3	2,965
CO2	2,958	SG4	3,898
CO3	3,305	SM2	3,114
CO4	2,076	SM3	3,699
CO6	1,457	SM4	2,602
EE1	1,991	SM5	2,834
EE3	2,359	SM6	2,861
EE4	2,331	SM7	2,981
EE5	3,863	SM8	2,415
EE6	2,546	ST1	2,153
EE7	1,804	ST10	2,710
EE8	2,412	ST2	2,783
EE9	2,682	ST3	2,948
P1R	1,781	ST4	2,036
P2R	2,001	ST5	1,815
P3R	1,823	ST6	2,077
P5R	2,262	ST9	2,091