

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM  
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

**SILVANA DA SILVA MITRI DA COSTA**

**A INTENÇÃO DO ABSENTEÍSMO NA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES  
DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS E PRIVADAS**

**VITÓRIA  
2018**

**SILVANA DA SILVA MITRI DA COSTA**

**A INTENÇÃO DO ABSENTEÍSMO NA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES  
DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS E PRIVADAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Aziz Xavier Beiruth

**VITÓRIA  
2018**

**SILVANA DA SILVA MITRI DA COSTA**

**A INTENÇÃO DO ABSENTEÍSMO NA PERCEPÇÃO DOS DOCENTES  
DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS E PRIVADAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 23 de agosto de 2018.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr.: AZIZ XAVIER BEIRUTH**

(Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças  
(FUCAPE))

---

**Prof. Dr.: NEYLA TARDIN**

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças  
(FUCAPE)

---

**Prof. Dr.: ARILDA MAGNA CAMPAGNARO TEIXEIRA**

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças  
(FUCAPE)

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, que sempre esteve presente, me iluminando, principalmente nos momentos difíceis, me conduzindo até o final deste.

Ao meu esposo e aos meus filhos, que muito me incentivaram, apoiando em todos os momentos.

Aos meus netinhos, que nos momentos mais difíceis e tristes, transformaram os meus dias mais alegres.

A todos os meus familiares e amigos que também sempre demonstraram apoio e compreensão nas minhas ausências.

Aos meus colegas do IFMA que compartilhamos juntos este, sempre estendendo a mão ao outro, todas as vezes que foi necessário.

Aos colegas de aula do mestrado, pelo apoio e pela força demonstrada.

Ao meu professor de inglês, pela paciência e pelos ensinamentos.

A todos os professores da FUCAPE, pelos ensinamentos recebidos, para realização de um sonho.

E ao meu professor orientador, pela sua contribuição na concretização deste sonho realizado.

A persistência é o caminho do êxito.  
(Charles Chaplin)

## RESUMO

Este estudo identificou as diferenças entre os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas. Entende-se como o absenteísmo a ausência do trabalhador em seu ambiente laboral. Para isso utilizou-se construtos adaptados e validados sobre as dimensões psicossociais (engajamento no trabalho, estresse/esgotamento no trabalho, motivação acadêmica e satisfação da carreira) e as dimensões ambientais (conforto térmico, qualidade do ar, iluminação, qualidade acústica, *layout* da sala de aula, mobiliário, limpeza e manutenção, satisfação geral) na intenção do absenteísmo. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva, com corte transversal, por meio de coleta de dados primários, via questionário eletrônico. A amostra final foi constituída por 463 respondentes. Foram estimados os resultados por meio da Regressão Linear Múltipla, com o método *Tobit*, que indicou a validade do estudo. Nos resultados encontrados, houve divergências quanto à predominância das dimensões psicossociais e ambientais na intenção do absenteísmo dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas. Na rede privada, os docentes atrelaram sua intenção de ausentar-se do trabalho mais a fatores ambientais, enquanto que nas instituições de ensino pública os fatores psicossociais foram mais priorizados pelos professores na intenção do absenteísmo.

**Palavras-chave:** Absenteísmo; Docentes; Instituições de ensino públicas e privadas.

## ABSTRACT

This study has identified the differences between factors that influence the intention of teacher absenteeism in public and private education institutions. Absenteeism can be defined as the absence of workers in their work environment. For this purpose, adapted and validated constructs were used on the psychosocial dimensions (work engagement, stress/exhaustion at work, academic motivation and career satisfaction) and the environmental dimensions (thermal comfort, air quality, Lighting, acoustic quality, classroom layout, furniture, cleaning and maintenance, general satisfaction) with the intention of absenteeism. A quantitative, descriptive, cross-sectional survey was carried out by means of collection of primary data via an electronic questionnaire. The final sample was made up of 463 respondents. The results were estimated by means of multiple Linear regression, with the *Tobit* method, which indicated the validity of the study. As for the results found, there were differences in the predominance of the psychosocial and environmental dimensions within the intention of absenteeism of the teachers of public and private education institutions. In private institutions, the teachers linked their intention to absent themselves from work more to environmental factors, while in the institutions of public education the psychosocial factors had an increased prioritization by the teachers with the intention of being absent.

**Key-words:** Absenteeism; teachers; public and private education institutions

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características da amostra dos docentes .....	35
Tabela 2 – Intenção de Absenteísmo .....	37
Tabela 3- Engajamento no Trabalho .....	38
Tabela 4 – Estresse/Esgotamento no Trabalho .....	38
Tabela 5 – Motivação Acadêmica/ Auto Eficácia .....	39
Tabela 6 – Satisfação na Carreira .....	39
Tabela 7 – Conforto Térmico, Qualidade do Ar, Iluminação, Qualidade Acústica, Layout da Sala, Mobiliário da Sala, Limpeza e Manutenção e Satisfação Geral .....	42
Tabela 8 – Teste de diferenças de médias em função das instituições de ensino públicas e privadas .....	43
Tabela 9 – Resultados da regressão modelo <i>Tobit</i> .....	46

# SUMÁRIO

<b>Capítulo 1</b> .....	<b>9</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>Capítulo 2</b> .....	<b>13</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>13</b>
2.1 INTENÇÃO DE ABSENTEÍSMO .....	13
2.2 FATORES QUE INFLUENCIAM O ABSENTEÍSMO .....	15
<b>2.2.1 Dimensões Psicossociais</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2.2 Dimensões Ambientais</b> .....	<b>19</b>
2.3 DIFERENÇAS NOS INCENTIVOS ENTRE SETOR PÚBLICO E PRIVADO ....	25
<b>2.3.1 Setor Público</b> .....	<b>25</b>
<b>2.3.2 Setor Privado</b> .....	<b>26</b>
<b>2.3.3 Setores Públicos e Privados</b> .....	<b>27</b>
<b>Capítulo 3</b> .....	<b>29</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>29</b>
<b>Capítulo 4</b> .....	<b>33</b>
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>33</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA .....	33
4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA .....	35
4.3 TESTES DE DIFERENÇAS DE MÉDIAS EM FUNÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS E PRIVADAS .....	42
4.4 ANÁLISE DE REGRESSÃO MODELO <i>TOBIT</i> .....	44
<b>Capítulo 5</b> .....	<b>50</b>
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>52</b>
<b>APÊNDICE A</b> .....	<b>57</b>

## Capítulo 1

### 1 INTRODUÇÃO

A literatura tem indicado que a falta no trabalho vem crescendo gradativamente, tornando-se um processo dispendioso para as organizações (PITKOFF, 1993). O absenteísmo é considerado um fenômeno de etiologia multifatorial, correspondendo à falta de assiduidade ao trabalho, incluindo dimensões psicossociais e ambientais (ANDRADE *et al.*, 2008; RODRIGUES *et al.*, 2013).

Estudos referentes ao absenteísmo na área educacional evidenciam características próprias causadoras de estresse e de alterações comportamentais dos docentes, em decorrência da tensão do ambiente escolar e de cobranças institucionais (ROCHA; FERNANDES, 2008; ANDRADE; CARDOSO, 2012; SILVA; CAVEIÃO, 2016). De acordo com a eficiência e a produtividade organizacional, absenteísmo docente é considerado entre as maiores taxas quando comparado a outras profissões (PITKOFF, 1993).

Segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), em 2013 aproximadamente 20% dos professores foram afastados do processo produtivo, fora da sala de aula, em virtude de licenças médicas (SILVA; CAVEIÃO, 2016). E, de acordo com Andrade *et al.* (2008), o absenteísmo é uma realidade brasileira tanto para as instituições públicas quanto para privadas, que acaba impactando muito fortemente na qualidade do ensino, o que compromete a formação do capital humano.

Diante deste cenário, foram realizados estudos em instituições públicas de ensino, nos quais foram identificados fatores preditores da intenção do absenteísmo

em docentes, que lecionavam para o ensino fundamental em escolas de Israel. Os antecedentes psicossociais referem-se aos autos-relatos desses docentes sobre suas reações emocionais e afetivas e também sobre dimensões ambientais de outros profissionais frente ao seu local de trabalho (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013; KIM *et al.*, 2013). Já em estudos na área da saúde pública e privada, foram observadas semelhanças e diferenças significativas referentes às ausências no trabalho de profissionais de enfermagem tais como, sobrecarga de trabalho, cansaço físico e emocional, representando entre estes os fatores mais comuns de ambas as esferas institucionais na intenção de absenteísmo destes profissionais (FURLAN; STANCATO, 2013).

Entretanto, faz-se necessário investigar na literatura as diversidades do absenteísmo em escolas públicas e privadas em contextos diversos, junto com os antecedentes da intenção de absenteísmo nos diferentes níveis de ensino, como fundamental, médio e superior (OLIVEIRA *et al.*, 2016; MGONJA, 2017; OST; SCHIMAN, 2017; ASİYAI, 2017). Além disso, torna-se importante ampliar os estudos também para a esfera privada de ensino, contribuindo assim para uma comparação dos resultados nos setores educacionais públicos (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013; GUERRERO *et al.*, 2013; SHAPIRA-LISHCHINSKY; RAFTAR-OZERY, 2016; ASİYAI, 2017).

Diante do contexto apresentado, esta pesquisa visa responder ao seguinte problema: Quais fatores influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas? Para responder esta pergunta se propõe a cumprir o seguinte objetivo: Identificar as diferenças entre os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas,

visto que tal comparação já foi estudada com profissionais da área da saúde pública e privada.

Para atingir o objetivo dessa pesquisa, inicialmente foi realizada uma revisão da literatura relacionando a intenção do absenteísmo (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013) de docentes de instituições públicas e privadas de ensino (fundamental, médio e superior), com as dimensões psicossociais: engajamento no trabalho (ROOF, 2014), esgotamento/estresse no trabalho (JONES III; NORMAN; WIER, 2010), motivação acadêmica e auto eficácia (VECCHIONE; ALESSANDRI; MARISCANO, 2014) e satisfação na carreira (SPURK; ABELE; VOLNER, 2011), além das dimensões ambientais: conforto térmico, qualidade do ar, iluminação, qualidade acústica, layout da sala de aula, mobiliário da sala de aula, limpeza e manutenção, satisfação geral (KIM *et al.*, 2013), que foram adaptadas da literatura.

Em seguida foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva com corte transversal, com professores destas instituições. Para pesquisa foi aplicado um questionário eletrônico, no qual foram coletados dados de 463 respondentes.

Investigar as dimensões psicossociais e ambientais da intenção do absenteísmo dos docentes ajuda a entender o que motiva estes professores e, ao mesmo tempo, o que os diferenciam quando atuam em diferentes cenários públicos e privados. Assim, considerando ser o absenteísmo um enigma pessoal e dispendioso, este trabalho vem contribuir academicamente comparando as variáveis relativas do absenteísmo docente de diferentes níveis educacionais (fundamental, médio e superior) e esferas de ensino (pública e privada) em países emergentes (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013; FURLAN; STANCATO, 2013; GARRICK *et al.*, 2014; OLIVEIRA *et al.*, 2016; SHAPIRA-LISHCHINSKY; RAFTAR-OZERY, 2016).

Como contribuição prática, a pesquisa busca investigar os antecedentes específicos da intenção de absenteísmo dos professores. Contribui também em auxiliar e prever as atitudes destes, diferenciá-las, valorizando e identificando os motivadores do absenteísmo, tanto em instituições públicas quanto privadas, no cenário brasileiro de ensino (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013; GARRICK *et al.*, 2014; SHAPIRA-LISHCHINSKY; RAFTAR-OZERY, 2016).

Diante disso, torna-se importante estudar as dimensões econômicas na intenção de absenteísmo destes docentes. Além de comparar os resultados encontrados na pesquisa dos setores públicos e privados em países desenvolvidos com países em desenvolvimento (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013; GUERRERO, *et al.*, 2013; SHAPIRA-LISHCHINSKY; RAFTAR-OZERY, 2016; ASIYAI, 2017).

O reconhecimento de tais elementos beneficiará na gestão dos professores, dentro das particularidades de cada esfera institucional de ensino, possibilitando intervenções precoces e o desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho. Para tanto, no Brasil, pesquisas têm demonstrado que os docentes representam em torno de dois milhões de trabalhadores, os quais têm sido acometidos por patologias, comprometendo o desempenho de suas atribuições, alterando assim, na formação do capital humano (SILVA; CAVEIÃO, 2016).

## Capítulo 2

### 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

#### 2.1 INTENÇÃO DE ABSENTEÍSMO

O termo absenteísmo significa ausência do empregado no trabalho e esta prática tornou-se prejudicial para as organizações no que se refere a perdas de produtividade, gerando impactos psicológicos no trabalho (GUIMARÃES *et al.*, 2016). A ausência no trabalho pode ser considerada como uma forma de afastamento de situações e ambientes indesejáveis, prejudicando o cumprimento de atividades laborais e a satisfação no trabalho (FURLAN; STANCATO, 2013; CARVALHO; FERREIRA, 2016; PORTO, 2016).

Estudos anteriores sobre o absenteísmo mostram as condições de vida dos trabalhadores, principalmente em relação a sua saúde e seu contexto sociocultural, buscando alternativas de prevenção (SILVA; MARZIALE, 2000; AKGEYIK, 2014; CALLEGARI, 2016). O absenteísmo pode ser entendido como uma condição que representa a ausência no trabalho, sendo classificado de diversas formas: absenteísmo-doença, que é a ausência justificada por licença de saúde; absenteísmo patológico, que é ocasionado em decorrência de acidentes de trabalho e/ou doença ocupacional (SILVA; MARZIALE, 2000; AKGERYIK, 2014; FURLAN; STANCATO; 2013; CALLEGARI, 2016).

Também o absenteísmo legal, que é amparado por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; absenteísmo compulsório que é aquele oriundo da suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho; e o absenteísmo voluntário, sendo este definido por razões

particulares não justificadas (CALLEGARI, 2016; CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017).

Dentre estes tipos de absenteísmo citados, esta pesquisa vem investigar como a intenção do absenteísmo voluntário é percebida pelos docentes de instituições de ensino públicas e privadas e influenciada pelas dimensões psicossociais e ambientais nos diferentes níveis de ensino (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013; ROOF, 2014; JONES III; NORMAN; WIER, 2010; KIM *et al.*, 2013; VECCHIONE; ALESSANDRI; MARISCANO, 2014; SPURK; ABELE; VOLNER, 2011).

Tais dificuldades proporcionam uma sobrecarga que poderá prejudicar a saúde destes trabalhadores, ocasionando um desgaste físico, psicológico, social e espiritual e, como consequência, a ausência (FURLAN; STANCATO, 2013). De acordo com Shapira-lishchinsky e Ishan (2013), os fatores do absenteísmo estão relacionados aos impactos emocionais e afetivos associados ao trabalho. Além destes, também são considerados como antecedentes do absenteísmo, os conflitos familiares ocorrendo simultaneamente com o trabalho (KARATEPE; KARADAS, 2014).

Nos países em desenvolvimento, o absenteísmo representa um problema relacionado aos fatores psicossociais e individuais. Estes impactam na assiduidade dos professores, causando reflexos na produtividade e também na qualidade do serviço ofertado. Tais impactos servem assim, como indicador das condições do trabalho, da qualidade de vida e das relações trabalhistas dos docentes (GUERRERO, *et al.*, 2013; KIM, *et al.*, 2013; MALTA, 2016).

## 2.2 FATORES QUE INFLUENCIAM O ABSENTEÍSMO

De acordo com a literatura, os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo estão relacionados às dimensões psicossociais e ambientais (SHAPIRALISHCHINSKY; ISHAN, 2013; KIM *et al.*, 2013). Sendo que, as dimensões psicossociais referem-se aos relatos dos profissionais sobre suas reações afetivas e emocionais presentes no ambiente de trabalho (LEKA *et al.*, 2011). E as dimensões ambientais aludem às reações do trabalhador frente ao ambiente físico de trabalho (KIM *et al.*, 2013).

O Quadro 1 apresenta a definição dos construtos nas dimensões psicossociais e dimensões ambientais, que estão associadas aos fatores determinantes da intenção do absenteísmo na percepção dos docentes em instituições de ensino públicas e privadas.

<b>Dimensões</b>	<b>Construtos</b>	<b>Definições</b>
	Intenção de Absenteísmo (Y)	Ausência do empregado no trabalho relacionada a fatores emocionais e afetivos associados ao ambiente profissional.
<b>Psicossociais</b>	Engajamento no Trabalho (X1)	É um estado de espírito positivo e satisfatório relacionado ao trabalho.
	Esgotamento/ Estresse no Trabalho (X2)	É uma tensão negativa associada a exigências e pressões no trabalho.
	Motivação Acadêmica e Auto Eficácia (X3)	É um fenômeno que direciona as ações e comportamentos das pessoas na realização de metas profissionais.
	Satisfação na Carreira (X4)	É uma realização profissional e de reconhecimento no trabalho atrelada aos próprios interesses.
<b>Ambientais</b>	Conforto Térmico (X5)	É definido como temperatura ideal no ambiente de trabalho.
	Qualidade do Ar (X6)	É quantidade de partículas existentes em suspensão no ar em um ambiente laboral.
	Iluminação (X7)	É a instalação da luz executada para iluminar artificialmente ou naturalmente ambientes fechados.
	Qualidade Acústica (X8)	É um nível de ruído razoável e adequado a um ambiente laboral.

<i>Layout da Sala</i> (X9)	É o arranjo físico dos locais de trabalho e entre suas fronteiras.
Mobiliário da Sala (X10)	É a instalação adequada com um design ergonômico formado por cadeiras, computadores e equipamentos de escritório.
Limpeza e Manutenção (X11)	É definido como um ambiente saudável e sadio que contempla hábitos básicos de higiene.
Satisfação Geral (X12)	É definida como os interesses próprios e coletivos dos funcionários na contribuição do desempenho organizacional.

**QUADRO 1 - DEFINIÇÃO DOS CONSTRUTOS E SUAS DIMENSÕES**

Fonte: Elaborado pela autora.

## 2.2.1 Dimensões Psicossociais

### a) Engajamento no Trabalho

O engajamento é definido como um estado de espírito positivo, satisfatório, relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação, absorção e também como mediador da relação entre os recursos de trabalho e do volume de trabalho (ROOF, 2014). Verificou-se na literatura que o engajamento no trabalho identifica o quanto um empregado se dedica, ou se relaciona no seu ambiente laboral (ROOF, 2014).

Constatou-se em estudos anteriores, que os trabalhadores engajados são mais capazes de criar seus próprios recursos de trabalho do que aqueles com baixa participação (ROOF, 2014). Possuindo assim, um melhor senso de conexão energética e melhor eficácia em suas atividades laborais, apresentando-se então mais capacitados em lidar com suas demandas de trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2008; BAKKER; BAL, 2010).

Esta pesquisa visa identificar se o fator engajamento no trabalho influencia na intenção de absenteísmo dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas.

### b) Esgotamento / Estresse no Trabalho

O estresse é definido como uma tensão negativa que é caracterizada pelo desalinhamento entre as exigências da função de desempenho e dos recursos para o desempenho de uma tarefa (SANTOS,2015). Diante disso, estressores psicossociais, tanto relacionados a natureza de suas funções, quanto ao contexto social e familiar e aos recursos para corresponder as tais exigências, estão atingindo os docentes, colocando assim em risco seu bem-estar (CARLOTTO, 2002; JONES III; NORMAN; WIER, 2010). O estresse no ambiente laboral é pertinente a cobranças e pressões que o trabalhador se aflige. Estas por sua vez, tornam-se fatigantes e danosas ao trabalhador por não estarem compatíveis aos seus saberes, habilidades e competências (GARRICK *et al.*, 2014; DIAS, 2016).

Pesquisas e estudos anteriores intensificam a atenção aos potenciais efeitos do estresse em um amplo conjunto de ocupações e profissões, explorando os antecedentes e os resultados, tanto para os indivíduos quanto as empresas em conviver com os efeitos negativos deste, gerado pelo desgaste do trabalho, proporcionando um estilo de vida não saudável (JONES III; NORMAN; WIER, 2010).

Na presente pesquisa, pretende-se identificar se o estresse no trabalho interfere na intenção de absenteísmo dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas.

### **c) Motivação acadêmica**

A motivação é um fenômeno altamente complexo, que influencia e é influenciado por um grande número de fatores no ambiente organizacional. Esta motivação também é considerada como um impulso dentro do indivíduo que torna necessário para direcionar as ações e comportamentos das pessoas, na realização de metas, focalizando na satisfação de necessidades e expectativas (BASSY, 2002).

Em estudos anteriores, foram evidenciados os principais antecedentes de escolaridade (status socioeconômico, inteligência). Estes têm um papel preditivo da motivação intrínseca, de regulação externa de alunos, o qual tem sido investigado em diferentes níveis educacionais, desde o ensino fundamental até a universidade (VECCHIONE; ALESSANDRI; MARSICANO, 2014).

Esta pesquisa pretende identificar se a motivação dos docentes no desempenho de suas atividades interfere na intenção de absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

#### **d) Satisfação na carreira**

Para obter o sucesso profissional, existem diferentes formas de comportamento e bem-estar, que está atrelado à carreira, envolvendo a proatividade, o clima de aprendizagem organizacional, a auto gerência, a mobilidade, a afetividade positiva e a satisfação de profissional (SPURK; ABELE; VOLMER, 2011). Isso significa que o trabalhador deverá estar envolvido, comprometido com a organização e aberto a mudanças quanto á capacitação estrutural (LASCHINGER *et al.*, 2004).

Dentre os fatores que contribuem para a satisfação na carreira estão: a realização profissional, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade, a supervisão e as relações interpessoais. Assim, a baixa produtividade e a insatisfação profissional influenciam no crescimento do absenteísmo, principalmente quando se refere aos servidores públicos (GONÇALVES, 2013).

Esta pesquisa pretende identificar se a satisfação na carreira profissional dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

## 2.2.2 Dimensões Ambientais

### a) Conforto Térmico

Considera-se conforto térmico como a temperatura ideal ou confortável no ambiente de trabalho, satisfazendo assim a maioria dos ocupantes deste local (LEUCZ, 2001; KIM *et al.*, 2013).

A temperatura é considerada como um ponto relevante no ambiente laboral, devendo proporcionar sensações de conforto térmico, enquanto outras, por serem excessivamente elevadas ou baixas, tornam-se desagradáveis (KIM *et al.*, 2013). Em seus estudos Kim *et al.* (2013), demonstraram que em determinados ambientes de trabalho, o conforto térmico pode ser considerado satisfatório para uns e não satisfatório para outros.

Aliados a este contexto, a temperatura ambiental, quando desconfortável, torna-se prejudicial a saúde do trabalhador gerando acidentes, que afetam o desempenho e a produtividade organizacional, tanto de elementos culturais de construção do conhecimento como na formação do capital humano (LEUCZ, 2001; KIM *et al.*, 2013).

Nesta pesquisa pretende-se identificar se o conforto térmico no ambiente laboral dos docentes interfere na intenção do absentéismo em instituições de ensino públicas e privadas.

### b) Qualidade do Ar

A qualidade do ar refere-se ao bem-estar do ser humano no seu habitat e para ser mensurada, considera-se a quantidade de partículas existentes em suspensão no ar (KIM, *et al.*, 2013). A taxa de renovação das partículas no ar decorre da natureza

de cada atividade nociva ou não, sendo mais intensa nos locais considerados poluidores (LEUCZ, 2001).

Os malefícios que são causados pelo ar poluído, pela umidade e pela falta de ventilação no ambiente laboral são preocupantes, pois comprometem a saúde física e mental do trabalhador. Estas reações influenciam no comportamento humano e desempenho organizacional (FINNA; FORGACS, 2010). Em sua pesquisa, Kim (2014), comenta que a interdependência entre as pessoas e o ambiente está associada à má qualidade do ar interior, aos problemas de iluminação, ao desconforto térmico e também às lesões ocupacionais.

Diante deste contexto, os estudos revelam que as alterações no ar podem afetar sua qualidade percebida no ambiente laboral (HONGISTO *et al.*, 2016). Dentre estas, destacam-se o cheiro de cigarro, o cheiro da comida, o cheiro do café, a quantidade de poeiras e sujeiras nas estações de trabalho, o cheiro de móveis antigos, o cheiro de mofo pelo acúmulo de papéis velhos e demais cheiros adversos (HONGISTO *et al.*, 2016).

Esta pesquisa pretende identificar se a qualidade do ar no ambiente laboral dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

### **c) Iluminação**

De acordo com Souza (2003), a luz é o agente da visão, porque esta é enviada aos olhos para visualizar um corpo. Um ambiente mal iluminado ocasiona cansaço nos olhos, resultando em dores de cabeça, irritação e estresse (VISCHER, 2007; KIM *et al.*, 2013). Com isso, a iluminação de interiores busca preencher de luz artificial os

locais fechados, dosando para isso, entre o belo e o conforto iluminante para os olhos (SOUZA, 2003).

Problemas de iluminação podem ser decorrentes do mau dimensionamento na iluminação do ambiente laboral (FINNA; FORGACS, 2010). Com isso, as cores contribuem para melhorias das condições físicas do trabalho, adaptando o homem ao seu posto de trabalho. O ser humano reage às cores, podendo ficar triste, alegre, calmo ou até estressado (LEUCZ, 2001; FINNA; FORGACS, 2010).

Esta pesquisa pretende identificar se a iluminação no ambiente laboral dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

#### **d) Qualidade Acústica**

O ruído é uma combinação de diversas vibrações, medido em escala logarítmica de uma unidade chamada de decibéis, que pode ser considerado como ruído contínuo e intermitente, ou também como ruído de impacto. Sendo assim, para obter bons resultados em uma sala de aula, o nível de ruído deve corresponder entre 30 a 35 decibéis (FINNA; FORGACS, 2010).

Além de proporcionar sérios efeitos negativos ao trabalhador, o ruído quando presente no ambiente laboral acaba prejudicando na concentração. Com isso, pode alterar no desempenho do profissional, ocasionando um aumento significativo de número de erros nas suas atividades (LEUCZ, 2001; VISCHER, 2007; FINNA; FORGACS, 2010; KIM *et al.*, 2013).

Em estudos anteriores, Lee e Brandb (2005) mostram que o ruído em locais de trabalhos abertos oportunizam altos níveis de distração e perturbações ao trabalhador. Já para os autores (VISCHER, 2007; HONGISTO *et al.*, 2016), o ruído é um dos

fatores mais perturbadores do ambiente interno, devendo ser evitado. Este, caso não consiga ser eliminado, deve-se adotar medidas preventivas a fim de minimizá-lo.

Diante do exposto, esta pesquisa pretende identificar se a qualidade acústica no ambiente laboral dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

### **e) *Layout* da Sala**

Considera-se *layout*, o arranjo físico dos locais de trabalho e as fronteiras entre estes (CROON, *et al.*, 2005). Tais autores demonstram que as características de *layout*, tais como: espaços e arranjos entre as estações de trabalho afetam nas percepções e nas atitudes dos trabalhadores. Croon *et al.*, (2005); Kim (2014) afirmam ainda, que *layout* da sala pode reduzir o desempenho, propiciando irritabilidade, gerando com isso insatisfação e estresse.

Para que uma instituição de ensino funcione com mais pessoas em menos espaços é necessário que estes sejam otimizados a fim de sensibilizar as pessoas para que haja uma mudança de cultura organizacional (FINNA; FORGACS, 2010).

Um ambiente, quando bem projetado, pode reduzir as necessidades espaciais de uma instituição, melhorando o gerenciamento de suas atividades e sua eficiência organizacional (KIM, 2014; KIM; YOUNG, 2014). Para estes autores, fornecer um ambiente aprimorado e agradável, proporciona um aumento na produtividade individual, minimizando com isso o absenteísmo e reduzindo custos na formação do capital humano.

Esta pesquisa pretende identificar se o *layout* do ambiente de trabalho dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

#### **f) Mobiliário da Sala**

Segundo Leucz (2001), o mobiliário é um elemento essencial no ambiente laboral. Para Kim e Young (2014) o conforto físico e/ou psicológico dos trabalhadores deve ser prioritário na escolha do mobiliário, visto que, este pode favorecer ou prejudicar o desempenho no ambiente de trabalho.

Para Finna e Forgacs (2010) a adequação do mobiliário visa proporcionar o bem estar humano com a adoção de ferramentas e utensílios apropriados aos trabalhadores no ambiente laboral. Isto reduz os custos associados às lesões e aos esforços repetitivos.

Diante disso, entende-se que situações de desajustes ambientais podem resultar na desmotivação e no absenteísmo no trabalho. Assim, tais desajustes, podem gerar estresse, sendo este influenciado pelo afeto negativo, pela limitação de motivação e pelo desempenho laboral (VISCHER, 2007; KIM, *et al.*, 2013).

Esta pesquisa pretende identificar se o mobiliário do ambiente de trabalho dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

#### **g) Limpeza e Manutenção**

Para Leucz (2001) um local de trabalho, seja um escritório, uma oficina ou uma sala de aula, deve ser sadio e agradável. Contudo, este deve estar atrelado a uma finalidade social de educar, criando ao ser humano, hábitos de higiene, de manutenção e de limpeza (KIM *et al.*, 2013).

Para o ser humano, é importante encontrar em seu ambiente de trabalho, condições mínimas de segurança, de proteção e de integridade física que proporcionam satisfação (LEUCZ, 2001; FINNA; FORGACS, 2010). De acordo com

estudos realizados em hospitais, os padrões de limpeza e de higiene revelam ser responsáveis pelo ambiente hospitalar biologicamente seguro (ANDRADE; ANGERAMIA; PADOVANI, 2000).

Esta pesquisa pretende identificar se manutenção e limpeza do ambiente de trabalho dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

#### **h) Satisfação Geral**

A satisfação no trabalho é definida como a expressão de sentimentos positivos presentes no ambiente laboral (SIQUEIRA, 2009; AGAPITO, 2012). Neste sentido, estudos anteriores demonstram que os locais físicos de trabalho, quando bem projetados, podem agir como um impulso positivo para melhoria do desempenho laboral (KIM; YOUNG, 2014).

Aliada a este contexto, a satisfação no trabalho evoca respostas emocionais e estéticas nas organizações, trazendo consequências comportamentais, tais como a saúde do trabalhador, comunicação eficaz e redução do absenteísmo (KIM; YOUNG, 2014). Atrelados a isso, um ambiente escolar também deve ser organizado de tal forma que permita a satisfação geral, mantendo condições adequadas de saúde, segurança e conforto dos docentes (LEUCZ, 2001).

Esta pesquisa pretende identificar se a satisfação geral no ambiente de trabalho dos docentes interfere na intenção do absenteísmo em instituições de ensino públicas e privadas.

## 2.3 DIFERENÇAS NOS INCENTIVOS ENTRE SETOR PÚBLICO E PRIVADO

### 2.3.1 Setor Público

Uma das principais características do setor público é a responsabilidade direta que este possui com a sociedade, redefinindo constantemente sua missão, a fim de entender as mudanças que ocorrem na sociedade mantendo assim, uma conexão direta com seus usuários (GONÇALVES, 2013). Para se nortear, a administração pública adota princípios de eficiência e eficácia para obter resultados positivos e satisfatórios, não permitindo apenas o cumprimento de tarefas, mas otimizando ao máximo os resultados (LASCHINGER *et al.*, 2004).

Estudos anteriores demonstram que a falta de otimização dentro do serviço público acarreta adversidades no ambiente de trabalho, estas por sua vez, acabam direcionando o trabalhador a constantes faltas, provocando o absenteísmo (LASCHINGER *et al.*, 2004). As faltas voluntárias além de atingirem negativamente o setor público afetam também a sociedade, por meio de interrupção de serviços, greves, além de demissões e conflitos (LASCHINGER *et al.*, 2004; GUIMARÃES *et al.*, 2016). Nos Estados Unidos, por exemplo, especificamente na Carolina do Norte, o absenteísmo docente é punido por lei estadual, permitindo um quantitativo máximo de faltas. Tais ausências estão relacionadas principalmente a carga horária de trabalho dos professores e ao nível fundamental de ensino que lecionam (OST; SCHIMAN, 2017).

Corroborando com os estudos citados, no setor público brasileiro o absenteísmo docente também se mostra decorrente da demanda de trabalho, além

de fatores psicossociais e ambientais relacionados com a dupla jornada de trabalho e ao stress (OLIVEIRA; GRANZINOLLI, 2007; MALTA, 2016).

No caso dos servidores públicos, o absenteísmo encontra-se vinculado a estabilidade. Estes, por sua vez, possuem os menores índices de absenteísmo no ambiente de trabalho quando se encontram em estágio probatório, ou seja, 03 anos para serem considerados estáveis (CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017). Já Guerrero *et al.* (2013) identificaram que o absenteísmo docente representa um problema aos alunos, uma vez que este reduz as oportunidades de aprendizado do aluno. Uma vez que o docente em sala de aula não deixa de ser um pré-requisito necessário.

### **2.3.2 Setor Privado**

Os estudos apontam que no setor privado, as principais causas do absenteísmo estão atreladas ao absenteísmo legal, ou seja, involuntário. Este, por sua vez, gera baixo desempenho, desmotivação, instabilidade e insatisfação do empregado (OLIVEIRA; GRANZIOLLI; OLIVEIRA, 2007; PENATTI, 2006; PORTO, 2016). Sendo assim, o absenteísmo tornou-se alvo de interesse da iniciativa privada a fim de criar ações necessárias para combater suas causas e reduzir perdas econômicas e produtivas (PORTO, 2016).

A literatura demonstra que políticas de incentivos vêm ganhando destaque nas organizações para minimizar o absenteísmo no ambiente laboral, melhorando o engajamento no trabalho, a satisfação na carreira e a motivação profissional (CERIBELI *et al.*, 2015). Dentre estes, estão os principais fatores psicossociais que impactam o absenteísmo no ambiente organizacional privado (LIMA; PEDRONI, 2013). Além destes, outros fatores podem contribuir negativamente para o

absenteísmo laboral como: ambiente agradável, boa estrutura física, conforto e limpeza, proporcionando qualidade de vida no trabalho (FERREIRA JUNIOR, 2017).

Nos estudos realizados com professores de universidades privadas, o engajamento no trabalho, motivação e a satisfação na carreira foram os principais fatores que influenciaram na percepção da qualidade de vida profissional destes docentes (ARIF; ILYAS, 2013). Diante disso, tanto o ambiente laboral quanto os aspectos psicossociais atraem, motivam e mantêm os empregados à organização privada (ARIF; ILYAS, 2013). Em estudos sobre absenteísmo realizados com professores da rede de ensino privada, indicam que as faltas constantes no trabalho podem levar a demissão, esta, é tratada como uma medida rígida, de falta injustificada com corte de pagamento (MGONJA, 2017). Com isso, pode-se inferir que o absenteísmo docente de instituições de ensino privadas pode ser influenciado por dimensões emocionais, sociais e físicas.

### **2.3.3 Setores Públicos e Privados**

Ao comparar o absenteísmo no setor público e privado, percebe-se que os servidores públicos são mais propensos as faltas no trabalho do que os trabalhadores do setor privado (CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017). Com isso, as organizações, públicas ou privadas precisam conhecer suas dimensões para assim poder definir políticas e investir em soluções, a fim de obter eficiência e a eficácia organizacional. Isso proporciona melhorias na produtividade e na qualidade de vida dos trabalhadores (GARRICK *et al.*, 2014; PORTO, 2016; GUIMARÃES *et al.*, 2016).

Estudos revelam que tanto a remuneração e a equidade externa são consideradas pontos críticos de insatisfação de professores de instituições de ensino públicas e privadas (SERRA, 2006). Esta insatisfação do professor no ambiente

escolar gera o aumento do absenteísmo (GUIMARÃES *et al.*, 2016). A motivação do professor ao trabalho, apresenta-se menor nas escolas públicas, indicando um aumento do índice de absenteísmo dos professores das escolas públicas em comparação com escolas privadas (CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017).

Entretanto, pesquisas relacionadas às condições de trabalho docente revelam que a satisfação dos professores de escolas privadas é maior do que nas escolas públicas. No que se refere aos fatores psicossociais e ambientais, levando a redução do absenteísmo, principalmente no que se refere ao engajamento no trabalho, redução do stress e possibilidade de crescimento profissional (OLIVEIRA *et al.*, 2016).

## Capítulo 3

### 3 METODOLOGIA

Com o intuito de identificar as diferenças entre os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas, realizou-se esta pesquisa do tipo descritiva, quantitativa, com corte transversal.

A população alvo foram os docentes que lecionam em escolas públicas e privadas nos níveis fundamental, médio e superior, composta por 463 respondentes. A amostra utilizada no estudo foi de caráter não probabilístico, com dados primários. Para a realização da coleta de dados, foi aplicado um questionário composto por 47 afirmativas, referentes aos construtos (intenção do absenteísmo, engajamento no trabalho, esgotamento /estresse no trabalho, motivação acadêmica, satisfação na carreira, conforto térmico, qualidade do ar, iluminação, qualidade acústica, layout da sala de aula, mobiliário da sala de aula, limpeza e manutenção e satisfação geral). O questionário foi disponibilizado através da *Google Forms*, via plataforma *online*, aos docentes, no período de novembro a dezembro de 2017, conforme o apêndice A.

Inicialmente, foram realizadas perguntas de controle no questionário para identificar se o respondente leciona em instituição de ensino, ou seja, se é docente. Para isso foram utilizadas questões referentes ao vínculo docente, tipo de instituição de ensino em que atua; nível de ensino que leciona; carga horária contratada e tempo de docência. O primeiro construto mensurado foi à intenção do absenteísmo (SHAPIRA-LISHCHINSKY; ISHAN, 2013) composto por 09 itens. Em seguida, foram mensuradas as dimensões psicossociais com os construtos: engajamento no trabalho (ROOF, 2014) composto por 09 itens; esgotamento / estresse no trabalho (JONES III;

NORMAN; WIER, 2010), composto de 05 itens; motivação acadêmica e auto eficácia (VECCHIONE; ALESSANDRI; MARISCANO, 2014), composto de 03 itens e satisfação da carreira (SPURK; ABELE; VOLNER, 2011), composto de 05 itens.

Já para mensurar as dimensões ambientais foram utilizados os respectivos construtos sugeridos por Kim (*et al.*, 2013): conforto térmico (1 item), qualidade do ar (1 item), iluminação (2 itens), qualidade acústica (2 itens), *layout* da sala (3 itens), mobiliário da sala (3 itens), limpeza e manutenção (3 itens), satisfação geral (1 item). Todos os construtos foram acompanhados de uma Escala de Likert de 07 pontos para verificar a relação das variáveis. Na terceira parte do questionário foram realizadas perguntas referentes à caracterização da amostra (sexo, idade, escolaridade e renda mensal individual), a fim de obter o perfil dos respondentes da pesquisa.

O Quadro 2 apresenta as variáveis referentes às dimensões psicossociais e ambientais, que estão associadas aos fatores determinantes, da intenção do absenteísmo na percepção dos docentes em instituições de ensino públicas e privadas.

Dimensões	Construtos	Variáveis adaptadas	Autores
Psicossociais	Intenção de Absenteísmo (Y)	1 - Eu me sinto decepcionado quando meus colegas estão ausentes.	Shapira-Lishchinsky; Ishan, (2013).
		2 - Eu acredito que meus colegas de trabalho nunca devem estar ausentes.	
		3 - Eu acho injusto quando meus colegas se ausentam no trabalho.	
		4 - É importante pra mim estar sempre presente.	
		5 - Me incomoda quando estou ausente no trabalho.	
		6 - Sinto-me culpado quando estou ausente no trabalho.	
		7 - A ausência no trabalho deve ser aceitável, desde que o trabalho seja feito.	
		8 - A ausência ocasional no trabalho deve ser aceitável.	
		9 - Eu acho aceitável estar ausente no trabalho uma vez por mês.	
			1 - Eu me sinto radiante de energia quando estou no trabalho.

	Engajamento no Trabalho (X1)	2 - Eu me sinto forte e com vigor quando estou no trabalho.	
		3 - Eu estou entusiasmado com meu trabalho.	
		4 - Eu me sinto inspirado com meu trabalho.	
		5 - Eu sinto vontade de ir para o trabalho quando acordo pela manhã.	
		6 - Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.	
		7 - Eu estou orgulhoso de fazer o trabalho que faço.	
		8 - Eu estou imerso no meu trabalho.	
		9 - Eu me deixo levar quando estou trabalhando.	
		Esgotamento/ Estresse no Trabalho (X2)	
		2 - Eu sei dividir meu tempo corretamente no trabalho.	
	3 - Existem objetivos e metas planejados e claros para meu trabalho.		
	4 - Eu sei exatamente o que esperam de mim.		
	5 - Eu tenho certeza de como serei avaliado para ganhar uma promoção no trabalho.		
Motivação Acadêmica e Auto Eficácia (X3)	1 - Eu sinto prazer e satisfação ao aprender coisas novas.	Veccgione; Alessandri; Mariscano, (2014).	
	2 - Eu quero levar uma vida confortável no futuro.		
	3 - Eu realmente sinto que estou perdendo tempo no trabalho.		
Satisfação na Carreira (X4)	1 - Eu estou satisfeito com o sucesso que atingi na minha carreira.	Spurk; Abele; Volmer, (2011).	
	2 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas gerais na carreira.		
	3 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas salariais.		
	4 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de ganhar promoção.		
	5 - Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de desenvolvimento de novas habilidades.		
Ambientais	Conforto Térmico (X5)	1 - Eu estou satisfeito com a temperatura no meu ambiente de trabalho.	Kim, et al.,(2013).
	Qualidade do Ar (X6)	1 - Eu estou satisfeito com a qualidade do ar no seu ambiente de trabalho (ar frio, limpeza, odores).	
	Iluminação (X7)	1 - Eu estou satisfeito com a quantidade de luz no meu ambiente de trabalho.	
		2 - Eu estou satisfeito com o conforto visual da iluminação no seu ambiente de trabalho ( Brilho, reflexos, contrastes).	
Qualidade Acústica (X8)	1 - Eu estou satisfeito com o nível de ruído no meu ambiente de trabalho.		
	2 - Eu estou satisfeito com a privacidade do som no meu ambiente de trabalho ( capacidade de conversas com privacidade, sem que o meu vizinho possa ouvir ou vice e versa).		

	Layout da Sala (X9)	1 - Eu estou satisfeito com o espaço disponível para desenvolver seu trabalho.	
		2 - Eu estou satisfeito com o nível de privacidade visual.	
		3 - Eu estou satisfeito com a facilidade de interação com meus colegas no meu ambiente de trabalho.	
	Mobiliário da Sala (X10)	1 - Eu estou satisfeito com o conforto do mobiliário da minha sala de aula ( cadeiras, mesas, computador, equipamentos,...).	
		2 - Eu estou satisfeito com a capacidade de ajustar meu mobiliário para atender minhas necessidades.	
		3 - Eu estou satisfeito com as cores e textura de pavimentos, móveis e acabamentos de superfície, do meu ambiente de trabalho.	
	Limpeza e Manutenção (X11)	1 - Eu estou satisfeito com a limpeza geral da minha escola.	
		2 - Eu estou satisfeito com os serviços de limpeza na minha sala de aula.	
		3 - Eu estou satisfeito com a manutenção geral da minha escola.	
	Satisfação Geral (X12)	1 - Eu estou satisfeito com meu ambiente de trabalho pessoal.	

**QUADRO 2 - VARIÁVEIS NAS DIMENSÕES PSICOSSOCIAIS E AMBIENTAIS**

Fonte: Elaborado pela autora.

Para validar o questionário foi aplicado um pré-teste com 10 docentes a fim de identificar o bom entendimento da escala e a interpretação das variáveis adotadas. Depois de efetivada as correções no questionário, foi realizada a coleta de dados. Finalmente, para análise dos dados, foi utilizado o teste de diferenças de médias em função das instituições de ensino públicas e privadas, e a regressão linear múltipla, do tipo *Tobit*, a fim de validar e testar os construtos mensurados em função da intenção do absenteísmo no modelo proposto.

## Capítulo 4

### 4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta etapa foram apresentadas as análises dos dados coletados, conforme o objetivo proposto no estudo. Este visa identificar as diferenças entre os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas. Inicialmente foi realizada a caracterização da amostra, sendo seguida pela estatística descritiva dos dados obtidos, e comparando-se com as médias de cada construto utilizado. Posteriormente, foi realizado teste de diferença das médias (Teste *T-Student* para amostras independentes) e análises de regressão linear no modelo *Tobit*. Para estas análises foi empregado o *software* estatístico *Stata*, adotando-se um nível de significância de 0,05.

#### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra foi composta por 463 respondentes, sendo que nesta etapa foram demonstradas às informações sócio demográficas dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas, conforme descrita na Tabela 1. Os resultados revelaram na amostra final, uma maior concentração de docentes de instituições públicas de ensino (76,5%), em contrapartida com os resultados das instituições privada que mostraram apenas um quarto da amostra total dos respondentes (23,5%). Do total de respondentes, 57,9% foi do sexo feminino e 42,1% do masculino. Quanto à idade, a maior parte dos docentes se concentrou na faixa etária entre 26 a 45 anos (65,0%).

A maioria da amostra apresentou escolaridade de nível de pós-graduação (67,8%), sendo composta de 36,7% de especialistas e 31,1% de mestres. Apenas

1,7% dos docentes da amostra possuem somente o ensino médio completo, demonstrando assim boa qualificação entre os docentes pesquisados. Em relação à renda mensal individual destes professores, houve maior concentração dos respondentes recebendo até R\$ 6.000,00.

Quanto ao nível de ensino que os professores lecionam houve um maior predomínio no ensino médio e médio superior (51,4%), seguido de um terço no ensino fundamental (20,3%). Em relação à carga horária trabalhada, houve maior concentração dos docentes lecionando em 40 horas/semanais com Dedicção Exclusiva (41,9%). Houve equidade nos que lecionam com carga horária de até 20 horas/semanais (18,6%) e de 31 a 40 horas/semanais (18,4%).

Para a variável, tempo de serviço na docência, 09 professores não responderam esta questão. Portanto a amostra final desta variável contou com 454 respondentes. Assim sendo a maioria dos professores possuem entre 6 a 15 anos de serviço na docência (38,9%), e apenas 9,0% destes, entre 20 a 25 anos de serviço na docência.

**TABELA 1 – CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA DOS DOCENTES**

<b>QUESTÕES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>QTDE</b>	<b>%</b>
<b>INSTITUIÇÃO DE ENSINO</b>	Público	354	76,5
	Não Público	109	23,5
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>SEXO</b>	Feminino	268	57,9
	Masculino	195	42,1
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>IDADE</b>	Até 25	24	5,2
	26-35	157	33,9
	36-45	144	31,1
	46-55	81	17,5
	56-65	49	10,6
	Acima 65	8	1,7
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>ESCOLARIDADE</b>	Ensino Médio Completo	8	1,7
	Ensino Superior Completo	64	13,8
	Pós-Graduação (Especialista)	170	36,7
	Pós-Graduação (Mestre)	144	31,1

	Pós-Graduação (Doutor)	73	15,8
	Outros	4	0,9
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>RENDA MENSAL</b>	Até R\$ 2.000,00	62	13,4
	De R\$ 2.00,01 a R\$ 4.000,00	89	19,2
	De R\$ 4.00,00 a R\$ 6.000,00	100	21,6
	De R\$ 6.00,01 a R\$ 8.000,00	66	14,3
	De R\$ 8.00,01 a R\$ 10.000,00	65	14,0
	Acima de R\$ 10.000,01	81	17,5
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>NÍVEL DE ENSINO QUE LECIONA</b>	Fundamental	94	20,3
	Médio	86	18,6
	Médio e Superior	152	32,8
	Superior	48	10,4
	Superior e Pós Graduação	44	9,5
	Pós Graduação	3	0,6
	Outro	36	7,8
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>CARGA HORÁRIA</b>	Até 20 horas/semanais	86	18,6
	De 21 a 30 horas/semanais	53	11,4
	De 31 a 40 horas/semanais	85	18,4
	Acima de 40 horas/semanais	36	7,8
	40 horas/semanais com DE	194	41,9
	Outros	9	1,9
	<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>100,0</b>
<b>TEMPO SERVIÇO DE DOCÊNCIA</b>	Menos de 3 anos	65	14,3
	De 3 a 6 anos	74	16,3
	De 6 a 10 anos	91	20,0
	De 10 a 15 anos	86	18,9
	De 15 a 20 anos	50	11,0
	De 20 a 25 anos	41	9,0
	Acima 25 anos	47	10,4
	<b>Total</b>	<b>454</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa

## 4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Nesta etapa do trabalho foram apresentadas as estatísticas descritivas dos construtos utilizados para mensurar as relações entre as variáveis buscando verificar o comportamento dos dados quanto suas posições e dispersões. Segue abaixo o modelo proposto para análise:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + \beta_8X_8 + \beta_9X_9 + \beta_{10}X_{10} + \beta_{11}X_{11} + \beta_{12}X_{12} + C + \varepsilon$$

Onde:

Y= Intenção do Absenteísmo

X1= Engajamento no Trabalho

X2= Esgotamento/Estresse no Trabalho

X3= Motivação Acadêmica e Auto Eficácia

X4= Satisfação Carreira

X5= Conforto Térmico

X6= Qualidade do Ar

X7= Iluminação

X8= Qualidade Acústica

X9= *Layout* da Sala

X10= Mobiliário da Sala

X11= Limpeza e Manutenção

X12= Satisfação Geral

C= Controles

$\varepsilon$  = Erro

O construto Intenção do Absenteísmo obteve média de 4,96 com desvio padrão de 0,98 ficando acima do ponto neutro da escala (4), variando de forma geral com o mínimo de 1,67 e o máximo de 7,00. Isso evidencia indícios de que há intenção de absenteísmo pelos respondentes, conforme demonstra a Tabela 2. Tal resultado corrobora com os estudos sobre reações afetivas, físicas e emocionais dos trabalhadores diante da intenção de absenteísmo no ambiente de trabalho (SHAPIRALISHCHINSKY; ISHAN, 2013; LEKA *et al.*, 2011; KIM *et al.*, 2013). A seguir os

resultados deste construto na Tabela 2.

**TABELA 2 – INTENÇÃO DE ABSENTEÍSMO**

Estatísticas descritivas					
Itens dos Construtos	Número Respondentes	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
IA1	463	4,84	1,89	1,00	7,00
IA2	463	4,44	2,10	1,00	7,00
IA3	463	4,43	2,01	1,00	7,00
IA4	463	6,27	1,32	1,00	7,00
IA5	463	6,10	1,48	1,00	7,00
IA6	463	5,25	2,03	1,00	7,00
IA7	463	4,99	1,99	1,00	7,00
IA8	463	5,27	1,87	1,00	7,00
IA9	463	3,03	2,14	1,00	7,00
<b>IA</b>	<b>463</b>	<b>4,96</b>	<b>0,98</b>	<b>1,67</b>	<b>7,00</b>
<b>Números válidos (de lista)</b>	<b>463</b>				

Fonte: Dados da pesquisa.

O construto Engajamento no Trabalho apresentou a média mais alta de 5,62 e desvio padrão de 1,22, variando com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. Os resultados (Tabela 3) sugerem que tais docentes se consideram engajados com seu ambiente de trabalho. Isso converge com a literatura, pois indivíduos engajados no trabalho são mais presentes e participativos no ambiente laboral (ROOF, 2014; BAKKER; DEMEROUTI, 2008; BAKKER; BAL, 2010).

**TABELA 3 - ENGAJAMENTO NO TRABALHO (ET)**

Estatísticas descritivas					
Itens dos Construtos	Número Respondentes	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
ET1	463	5,50	1,58	1,00	7,00
ET2	463	5,52	1,52	1,00	7,00
ET3	463	5,56	1,53	1,00	7,00
ET4	463	5,74	1,42	1,00	7,00
ET5	463	5,35	1,72	1,00	7,00
ET6	463	5,47	1,67	1,00	7,00
ET7	463	6,28	1,25	1,00	7,00
ET8	463	5,69	1,48	1,00	7,00
ET9	463	5,48	1,66	1,00	7,00
<b>ET</b>	<b>463</b>	<b>5,62</b>	<b>1,22</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Números válidos (de lista)</b>	<b>463</b>				

Fonte: Dados da pesquisa

O construto estresse/esgotamento no trabalho obteve média com 4,89 com

desvio padrão de 1,12, variando de forma geral com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. Tais médias indicam que tendem a concordar de que os docentes estão cansados e/ou esgotados, corroborando com as pesquisas que afirmam que o estresse compromete a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente laboral, proporcionando um impacto negativo no desempenho (CARLOTTO, 2002; JONES III; NORMAN; WIER, 2010), conforme Tabela 4.

**TABELA 4 – ESTRESSE/ESGOTAMENTO NO TRABALHO**

Estatísticas descritivas					
Itens dos Construtos	Número Respondentes	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
EET1	463	5,26	1,65	1,00	7,00
EET2	463	5,46	1,46	1,00	7,00
EET3	463	4,62	1,78	1,00	7,00
EET4	463	4,78	1,70	1,00	7,00
EET5	463	5,45	1,44	1,00	7,00
<b>EET</b>	<b>463</b>	<b>4,89</b>	<b>1,12</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Números válidos (de lista)</b>	<b>463</b>				

Fonte: Dados da pesquisa

A motivação acadêmica e auto eficácia teve média alta (5,11) entre os construtos da dimensão psicossocial e baixo desvio padrão (0,65), variando de forma geral com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. Isso mostra consonância dos docentes, sugerindo que estão motivados. Ratificando a literatura sobre o direcionamento de ações para alcance de metas e expectativas pessoais e profissionais no trabalho (BASSY, 2002; VECCHIONE; ALESSANDRI; MARSICANO, 2014), conforme Tabela 5.

**TABELA 5 – MOTIVAÇÃO ACADÊMICA/ AUTO EFICÁCIA**

Estatísticas descritivas					
Itens dos Construtos	Número Respondentes	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
MAA1	463	6,60	0,91	1,00	7,00
MAA2	463	6,72	0,80	1,00	7,00
MAA3	463	2,02	1,53	1,00	7,00
<b>MAA</b>	<b>463</b>	<b>5,11</b>	<b>0,65</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Números válidos (de lista)</b>	<b>463</b>				

Fonte: Dados da pesquisa

A satisfação na carreira apresentou média alta (5,11) e desvio padrão (1,34), variando com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. Isso demonstra que os docentes concordam de que estão satisfeitos com sua carreira. Estes resultados convergem com estudos que se referem à realização profissional, reconhecimento do trabalho, e ao empoderamento laboral para a satisfação na carreira (LASCHINGER, *et al.*, 2004; SPURK; ABELE; VOLMER, 2011), conforme Tabela 6.

**TABELA 6 – SATISFAÇÃO NA CARREIRA**

<b>ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS</b>					
<b>Itens dos Construtos</b>	<b>Número Respondentes</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
SC1	463	5,26	1,65	1,00	7,00
SC2	463	5,46	1,46	1,00	7,00
SC3	463	4,62	1,78	1,00	7,00
SC4	463	4,78	1,70	1,00	7,00
SC5	463	5,45	1,44	1,00	7,00
<b>SC</b>	<b>463</b>	<b>5,11</b>	<b>1,34</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Números válidos (de lista)</b>	<b>463</b>				

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Tabela -7, o conforto térmico apresentou média de 4,6, com desvio padrão alto de 1,91, variando de forma geral com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. O resultado demonstra que os docentes não concordam nem discordam quanto à temperatura da sala de aula. De acordo com a literatura, a temperatura ideal e confortável influencia no conforto do ambiente de trabalho (KIM *et al.*, 2013).

A iluminação apresentou média de 4,90 e desvio padrão de 1,78, variando de forma geral com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. Isto sugere que os docentes tendem a concordar que a luminosidade e as cores no ambiente laboral estão adequadas. Estes escores confirmam os estudos sobre a iluminação no ambiente ser um fator necessário para o bem-estar no trabalho (VISCHER, 2007; FINNA; FORGACS, 2010; KIM *et al.*, 2013), conforme demonstra a Tabela 7.

Em relação à qualidade acústica (Tabela 7), a média se manteve em 4,22 com

desvio padrão de 1,78, variando de forma geral com o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00. Percebeu-se neste construto que os docentes em geral, não concordam nem discordam com a acústica das salas de aula. A literatura menciona que a acústica pode ser um fator perturbador do ambiente de trabalho (VISCHER, 2007; FINNA, FORGACS, 2010; KIM et al., 2013).

Quanto à qualidade do ar obteve-se média de 4,62 com desvio padrão de 1,89 (variando entre o mínimo de 1,00 e o máximo de 7,00), demonstrando que os docentes estão mais para concordar do que discordar quanto a este critério relacionado aos aspectos ambientais do trabalho. Tais resultados convergem com os estudos, os quais mostram que o bem-estar dos trabalhadores está relacionado com a saúde física e mental e no desempenho de suas atribuições no local de trabalho (FINNA; FORGACS, 2010; KIM *et al.*, 2013), conforme Tabela 7.

A limpeza e manutenção obtiveram média de 4,73 e desvio padrão de 1,65, com variação geral de mínimo de 1,00 e máximo de 7,00. Este construto representa conformidade entre os docentes que tendem a concordar de que há higiene e segurança no ambiente laboral. Segundo a literatura, um ambiente saudável e higienizado proporciona mais satisfação no trabalho (FINNA; FORGACS, 2010; KIM *et al.*, 2013), conforme demonstra a Tabela 7.

Sobre o *layout* da sala de aula a média obtida foi de 4,47 e desvio padrão de 1,60, com variação geral de mínimo de 1,00 e máximo de 7,00. O resultado sugere que os docentes nem concordam nem discordam quanto à adequação do *layout* da sala de aula, conforme demonstra a Tabela 7. A eficiência organizacional gera ambientes agradáveis no trabalho, aumentando assim a produtividade (FINNA; FORGACS, 2010; KIM, 2014; KIM; YOUNG, 2014).

Quanto ao mobiliário da sala de aula a média obtida foi de 4,12 com desvio

padrão de 1,79, com variação geral de mínimo de 1,00 e máximo de 7,00. A média das respostas sugere que os respondentes nem concordam nem discordam sobre o padrão do mobiliário, demonstrado na Tabela 7. De acordo com a literatura o mobiliário é um elemento fundamental para o bem-estar do trabalhador (FINNA; FORGACS, 2010; KIM *et al.*, 2013).

A satisfação geral apresentou média de 4,84 e desvio padrão de 1,74, variando entre o mínimo de 1,00 e máximo de 7,00. Este construto indica que os respondentes tendem a concordar que estão satisfeitos com o ambiente de trabalho. Neste sentido, a literatura mostra que quando os locais físicos são bem projetados, estes podem agir como um impulso positivo para melhoria do desempenho laboral (KIM; YOUNG, 2014), de acordo com a Tabela 7.

**TABELA 7 - CONFORTO TÉRMICO, QUALIDADE DO AR, ILUMINAÇÃO, QUALIDADE ACÚSTICA, LAYOUT DA SALA, MOBILIÁRIO DA SALA, LIMPEZA E MANUTENÇÃO E SATISFAÇÃO GERAL**

Estatísticas descritivas					
Itens dos Construtos	Número Respondentes	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>CT</b>	<b>463</b>	<b>4,67</b>	<b>1,91</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>QA</b>	<b>463</b>	<b>4,62</b>	<b>1,89</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
I1	463	4,98	1,82	1,00	7,00
I2	463	4,82	1,82	1,00	7,00
<b>I</b>	<b>463</b>	<b>4,90</b>	<b>1,78</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
QAC1	463	4,41	1,90	1,00	7,00
QAC2	463	4,03	1,92	1,00	7,00
<b>QAC</b>	<b>463</b>	<b>4,22</b>	<b>1,78</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
LS1	463	4,18	2,00	1,00	7,00
LS2	463	4,24	1,90	1,00	7,00
LS3	463	4,99	1,74	1,00	7,00
<b>LS</b>	<b>463</b>	<b>4,47</b>	<b>1,60</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
MS1	463	4,09	1,94	1,00	7,00
MS2	463	4,03	1,89	1,00	7,00
MS3	463	4,24	1,92	1,00	7,00
<b>MS</b>	<b>463</b>	<b>4,12</b>	<b>1,79</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
LM1	463	4,81	1,78	1,00	7,00
LM2	463	5,00	1,79	1,00	7,00
LM3	463	4,40	1,79	1,00	7,00
<b>LM</b>	<b>463</b>	<b>4,73</b>	<b>1,65</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>SG</b>	<b>463</b>	<b>4,84</b>	<b>1,74</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Números válidos (de lista)</b>	<b>463</b>				

Fonte: Dados da pesquisa.

No resultado da pesquisa, todas as médias ficaram acima de 4, conclui-se com isso, que os docentes tendem a concordar com os construtos. A menor média aparece no construto mobiliário da sala (4,12). Comparando-se com os demais construtos, os docentes revelaram menor importância a este quesito diante da intenção de ausentar-se no trabalho, mas mesmo assim o considera essencial na pesquisa. Em suma, os resultados indicam que os fatores psicossociais e ambientais influenciam positivamente na intenção de absentismo tanto dos docentes de instituições públicas quanto privadas.

#### 4.3 TESTES DE DIFERENÇAS DE MÉDIAS EM FUNÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS E PRIVADAS

Neste estudo, a Tabela 8 apresenta o teste de diferença de médias de todas as variáveis contempladas na pesquisa. Nesta análise as variáveis foram divididas em: intenção de absentismo, dimensões psicossociais e dimensões ambientais.

Durante a verificação das médias dos construtos das instituições de ensino públicas e privadas foram detectadas diferenças estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ) para as dimensões psicossociais (engajamento no trabalho e satisfação na carreira) e também para as dimensões ambientais (iluminação, qualidade acústica, layout da sala de aula, mobiliário da sala, limpeza e manutenção, satisfação geral, conforto térmico e qualidade do ar), conforme demonstra a Tabela 8.

**TABELA 8 - TESTE DE DIFERENÇAS DE MÉDIAS EM FUNÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS E PRIVADAS**

Instituições de Ensino				
Construtos	Privadas	Públicas		

	Média	DP	Média	DP	Diferenças de Médias	p-Valor
Intenção de absenteísmo	5,08	1,01	4,92	0,97	0,16	0,13
Engajamento	5,90	1,13	5,54	1,24	0,36	0,006***
Estresse/ Esgotamento	5,06	1,17	4,83	1,10	0,23	0,062*
Motivação acadêmica	5,16	0,59	5,10	0,67	0,06	0,381
Satisfação na carreira	4,81	1,37	5,20	1,33	-0,39	0,007***
Iluminação	5,54	1,45	4,70	1,82	0,84	0,000***
Qualidade acústica	4,80	1,70	4,04	1,77	0,76	0,000***
Layout da sala	5,19	1,42	4,25	1,59	0,94	0,000***
Mobiliário da sala	4,95	1,69	3,87	1,74	1,08	0,000***
Limpeza e conservação	5,45	1,38	4,51	1,66	0,94	0,000***
Satisfação geral	5,51	1,43	4,63	1,78	0,88	0,000***
Conforto térmico	5,18	1,53	4,52	1,99	0,66	0,001***
Qualidade do ar	5,20	1,57	4,44	1,92	0,76	0,000***

**Fonte:** Dados da pesquisa

\*\*\* Variáveis com níveis de significância de 1%

\*\* Variáveis com nível de significância 5%

\* Variáveis com nível de significância 10%

Nas dimensões ambientais, observou-se que os docentes de instituições de ensino privado obtiveram as maiores médias em todas as variáveis (iluminação, qualidade acústica, layout da sala de aula, mobiliário da sala, limpeza e manutenção, satisfação geral, conforto térmico e qualidade do ar) comparadas às instituições de ensino públicas, com nível de significância de 1%, concordando com os estudos realizados em ambientes de empresas privadas (FINNA; FORGCS, 2010; KIM; YONG, 2014). Com isso, mostrou-se que os docentes do ensino privado tendem a perceber mais as dimensões ambientais, já que no setor privado há maiores investimentos em infraestrutura, em relação ao setor público.

Já a intenção de absenteísmo, o estresse e a motivação acadêmica não apresentaram diferenças significativas entre os docentes de ensino público e privado. Isso indica que para ambos os docentes a situação de estresse, nível de motivação e intenção de faltar ao trabalho não possuem relevância significativa, nem pertinência quanto a diferenciações no sistema de gestão de pessoas de ambos os setores. Possivelmente, pode haver uma falta de suporte psicoemocional aos docentes tanto de instituições de ensino públicas quanto privadas.

Nas dimensões psicossociais, foram identificadas diferenças de médias significativas nos construtos engajamento no trabalho e satisfação na carreira, com níveis de significância de 1%. No construto engajamento no trabalho houve maior significância de respostas dos docentes vinculados às instituições de ensino privadas. Isso demonstra que os professores do setor privado se preocupam em demasia com seu desempenho no trabalho. Este resultado corrobora com Roof (2014), mostrando que trabalhadores engajados são mais capazes de criar seus próprios recursos de trabalho.

Em contrapartida, o construto satisfação na carreira apresentou maior significância nas instituições de ensino públicas, quando comparado aos docentes das instituições de ensino privadas. Diante deste cenário, este fato pode estar relacionado à estabilidade no trabalho, considerando que no setor público os docentes possuem mais segurança na carreira frente às adversidades do mercado de trabalho. Conforme demonstra Callegari (2016), servidores que ainda não possuem estabilidade se ausentam menos no trabalho.

#### 4.4 ANÁLISE DE REGRESSÃO MODELO *TOBIT*

Na sequência das análises, foi realizado o teste de regressão *Tobit* com o objetivo de identificar as diferenças entre os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas.

Este modelo de regressão relaciona o comportamento de uma variável Y (variável dependente) em função da variável X (variável independente), utilizando amostras censuradas ou truncadas (TOBIN, 1958). Nesta pesquisa, considerou-se o modelo de regressão multivariado por ser explicado por mais de uma variável independente. Uma amostra é considerada censurada quando a informação sobre a

variável resposta está disponível somente para algumas observações, e truncada quando só se tem um subconjunto de uma população maior de interesse (PINO, 2007).

Neste estudo, foi utilizado o modelo *Tobit* porque havia duas amostras censuradas, por docentes de instituições de ensino públicas e por docentes de instituições de ensino privadas; e truncadas, pois parte dos questionários enviados não foram respondidos pelos docentes, não se tendo com isso, acesso aos dados de um conjunto maior da população. Utilizando esse modelo, foi possível corrigir os efeitos mensurados. Conforme a Tabela 9, a variável dependente Y representa a intenção do absenteísmo e a variável X representa todas as demais variáveis independentes levantadas no estudo.

**TABELA 9 - RESULTADOS DA REGRESSÃO MODELO TOBIT**

Variáveis	Intenção de Absenteísmo			
	Instituições Privadas		Instituições Públicas	
	Coefficiente	p-valor	Coefficiente	p-valor
Engajamento	0,1445	0,096*	0,2214	0,000***
Esgotamento / Estresse	0,3614	0,001***	0,8000	0,097*
Motivação acadêmica	-0,1840	0,283	0,3450	0,000***
Satisfação na carreira	-0,0633	0,506	0,3315	0,521
Iluminação	0,4349	0,691	0,3784	0,416
Qualidade acústica	-0,6673	0,342	-0,2070	0,650
Layout da sala	0,1684	0,250	-0,0040	0,939
Mobiliário da sala	0,2540	0,068*	-0,3903	0,360
Limpeza e conservação	-0,2452	0,022**	0,0064	0,897
Satisfação geral	-0,2456	0,070*	-0,0393	0,376
Conforto térmico	-0,1203	0,187	0,0111	0,776
Qualidade do ar	0,1423	0,045**	-0,0084	0,860
Sexo	-0,2547	0,208	0,1936	0,057*
Idade	-0,3953	0,705	0,0702	0,287
Escolaridade	-0,0227	0,805	-0,0932	0,243
Renda mensal	0,1408	0,037**	0,0382	0,451
Nível de ensino que leciona:				
Médio	-0,9321	0,803	0,1507	0,394
Médio e Superior	-0,3430	0,380	0,2065	0,266
Superior	-0,2129	0,475	0,2458	0,298
Superior e Pós-graduação	-0,3739	0,254	0,1460	0,640
Pós-graduação	-0,1463	0,738	-1,6299	0,000***
Outro	0,2848	0,353	0,1259	0,566
Carga horária	-0,4353	0,468	0,0240	0,614

Tempo de serviço	-0,5345	0,360	-0,0685	0,054*
<b>Constante</b>	<b>4,4715</b>	<b>0,000</b>	<b>1,4856</b>	<b>0,003</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa aplicada.

\*\*\* Variáveis com níveis de significância 1%

\*\* Variáveis com nível de significância 5%

\* Variáveis com níveis de significância 10%

De acordo com os p-valores dos dados apresentados na Tabela 9, houve correlações significativas nas dimensões psicossociais (engajamento e motivação acadêmica), e no nível de ensino na pós-graduação dos docentes de instituições públicas. Isso indica que, tanto o engajamento quanto a motivação acadêmica, influenciam positivamente a intenção do absenteísmo, com 99% de confiança.

Estes resultados apontam que, quanto maiores os valores da escala de Likert destas variáveis (engajamento no trabalho e motivação acadêmica), maior será a intenção do absenteísmo docente, ou seja, professores de ensino público consideram que tanto o engajamento quanto a motivação acadêmica são influenciadores para sua intenção de ausentar-se no trabalho. Além disso, profissionais engajados e motivados esperam que seus colegas atinjam seu mesmo grau de comprometimento; porém, quando suas expectativas não são atendidas, há a maior tendência ao absenteísmo.

Entretanto, as relações para o nível de ensino em que os professores lecionam foram negativas, ou seja, quanto mais o docente se distancia do ensino na pós-graduação (menor o grau de ensino em que leciona), maior será a intenção de se ausentar do trabalho (OST; SCHIMAN, 2017). O ensino em maiores níveis de aprendizado abrange alunos com maior maturidade, facilitando a tarefa dos professores ao lidar com estes discentes, diminuindo com isso sua intenção de faltar ao trabalho. Os resultados encontrados corroboram com os estudos em escolas norte-americanas sobre o absenteísmo docente estar atrelado a lecionar em menores níveis de ensino (OST; SCHIMAN, 2017).

No ensino privado, a análise de regressão *Tobit* indicou que há uma maior

significância para o estresse, limpeza, qualidade do ar e renda mensal. Contudo, o estresse e a renda mensal demonstraram correlações positivas associadas à intenção do absenteísmo entre docentes de instituições de ensino privadas. Este cenário mostra que estes professores consideram os altos níveis de estresse como fatores determinantes para ausentar-se do seu ambiente laboral, mesmo tendo uma elevada renda mensal (FINNA; FORGACS, 2010; KIM, YOUNG, 2014; OST; SCHIMAN, 2017). Este resultado confirma os autores citados, nas suas pesquisas, realizadas tanto em escolas, quanto em empresas privadas o nível de estresse impacta no desempenho do funcionário e em suas faltas ao ambiente de trabalho.

Para tais docentes da rede privada de ensino a renda está relacionada a um maior comprometimento institucional, aumentando com isso o nível de estresse e, conseqüentemente levando ao absenteísmo. Para a limpeza os resultados demonstraram relações negativas com a intenção de absenteísmo, ou seja, quanto mais limpo o ambiente, menos desejo de ausentar-se do trabalho (KIM, *et al.*, 2013).

Nas regressões *Tobit*, tanto para as instituições de ensino públicas, quanto para as privadas, os coeficientes de determinação da regressão (pseudo r<sup>2</sup>) apresentaram valores baixos, sendo (pseudo r<sup>2</sup> = 0,0876) para as públicas e (pseudo r<sup>2</sup> = 0,1712) para as privadas. Estes valores indicam a porcentagem da variação dos dados que é explicada pelo modelo proposto. Tendo desta forma, para a primeira regressão (instituições de ensino públicas) cerca de 9% de explicabilidade (pseudo r<sup>2</sup> = 0,0876), e para a segunda regressão (instituições de ensino privadas), 17% de explicabilidade (pseudo r<sup>2</sup> = 0,1712). Estes resultados revelam que 17% do total de associações realizadas entre os construtos do modelo foram significativas para as instituições de ensino privadas e apenas 9% significativas para as públicas.

Em síntese, os resultados do estudo apontaram que, quando comparados, não

houve diferenças na intenção de absenteísmo dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas. Sendo estas diferenças evidenciadas apenas quando os docentes especificam os antecedentes que levam sua intenção de ausentar-se do trabalho, seja estes motivos associados as dimensões psicossociais ou ambientais de cada instituição de ensino (OLIVEIRA *et al.*, 2016; CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017),

Tais achados divergem da literatura ao comparar a intenção do absenteísmo no setor público e privado, pois segundo Ceribeli, Oliveira e Silva (2017), os servidores públicos tendem a ter mais faltas no trabalho do que os trabalhadores do setor privado. Entretanto, convergem com os estudos sobre as diferenças dos antecedentes do absenteísmo em instituições públicas e privadas (KIM *et al.*, 2013; CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017; FERREIRA JUNIOR, 2017). Como demonstrado, por exemplo nos estudos sobre motivação acadêmica de professores de escolas públicas, os quais impactam diretamente na intenção de absenteísmo (CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017). Assim como pesquisas realizadas em empresas privadas mostrando os efeitos dos fatores ambientais, como qualidade do ar e limpeza influenciando na intenção de ausentar-se do trabalho (KIM *et al.*, 2013).

Assim sendo, o Quadro 3 apresenta um resumo dos resultados finais obtidos através desta pesquisa, que evidenciaram as diferenças entre os fatores determinantes referentes á intenção do absenteísmo na percepção dos docentes, em instituições de ensino públicas e privadas.

Instituições de Ensino	Resultados Alcançados	Autores
<b>PRIVADAS</b>	Não houve diferenças na intenção de absenteísmo dos docentes quando comparados entre as instituições de ensino públicas e privadas.	contrariando Ceribeli; Oliveira; Silva (2017)
	Os docentes do ensino privado priorizaram as dimensões ambientais (limpeza/manutenção e qualidade do ar) em detrimento das dimensões psicossociais na intenção do absenteísmo.	corroborando Kim <i>et al.</i> (2013); Ferreira Junior (2017).
	Nas dimensões psicossociais, os docentes das instituições de ensino privadas destacaram apenas o esgotamento/estresse no trabalho como relevante para sua ausência laboral.	contrariando Arif; Ilyas (2013); corroborando com Oliveira <i>et al.</i> (2016); Mgonja (2017)
	No ensino privado, mesmo a renda mensal dos professores sendo elevada, há a intenção dos docentes de ausentar-se no trabalho.	corroborando Mgonja (2017)
	Isso mostra que a intenção do absenteísmo dos docentes de instituições de ensino privadas não diminui quando expostos ao estresse, mesmo estes sendo bem remunerados.	corroborando Gonçalves (2013); Ost; Schiman (2017)
<b>PÚBLICAS</b>	Os docentes das instituições de ensino públicas, enfatizaram apenas as dimensões psicossociais na intenção do absenteísmo.	contrariando Oliveira; Granzinolli (2007); Malta (2014)
	Dentre as dimensões psicossociais, os docentes do ensino público destacaram prioritariamente o engajamento no trabalho e a motivação acadêmica como determinantes para ausentar-se do ambiente laboral.	corroborando Ceribeli; Oliveira; Silva (2017)
	Os docentes do ensino público que lecionam em pós graduação possuem menor intenção de ausentar-se do trabalho.	corroborando Ost; Schiman (2017)
	Com isso, o estudo mostra que os antecedentes da intenção do absenteísmo dos professores do ensino público são divergentes quando comparados ao ensino privado, tanto em seus aspectos psicossociais quanto aos ambientais.	corroborando Ceribeli; Oliveira; Silva (2017); Oliveira <i>et al.</i> (2016)

**QUADRO 3 – RESULTADOS FINAIS**

Fonte: Elaborado pela autora.

## Capítulo 5

### 5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa se propôs a identificar as diferenças entre os fatores que influenciam a intenção do absenteísmo docente em instituições de ensino públicas e privadas. Dentre os resultados encontrados neste estudo tiveram maior enfoque as dimensões ambientais (limpeza e manutenção e a qualidade do ar) na rede privada para combater as faltas no trabalho. Contrastando com os resultados obtidos dos docentes da rede pública que enfatizaram os fatores psicossociais (engajamento no trabalho e motivação acadêmica) para justificar suas ausências laborais.

Dentro do ensino público, a motivação acadêmica e o engajamento no trabalho explicam a intenção de absenteísmo. Entretanto o fato destes professores lecionarem em turmas de pós-graduação minimiza a intenção do absenteísmo docente, ou seja, quanto mais o docente se distancia do ensino na pós-graduação (menor o grau de ensino em que leciona), maior será a intenção de se ausentar do trabalho (OST; SCHIMAN, 2017). Tratando-se ainda das dimensões psicossociais, porém no ensino privado, somente o estresse/esgotamento foi relevante para os docentes. Para o ensino privado, o estresse/esgotamento, a limpeza e manutenção, a qualidade do ar e a renda mensal contribuíram para a intenção dos docentes em ausentar-se no trabalho. Por sua vez, a satisfação na carreira e a intenção de absenteísmo não se diferiram entre os docentes de ambos os setores.

O estudo indica como contribuições teóricas, que os antecedentes do absenteísmo docente tendem a ser divergentes entre as instituições de ensino públicas e privadas, embora a intenção de ausentar-se do local de trabalho não seja

expressiva para ambos docentes destas. O estudo fornece indícios dos fatores que levam os docentes à assiduidade ou ausência no trabalho. Tais indicadores podem ser úteis enquanto ferramentas para reforçar a permanência dos trabalhadores em seus ambientes laborais.

Assim sendo, esta pesquisa poderá contribuir para uma melhoria na política de gestão de pessoas de instituições de ensino públicas e privadas, nas tomadas de decisões no que se refere a políticas motivacionais. Adotando para isso, princípios eficientes e eficazes que possam direcionar os docentes na obtenção de resultados positivos e satisfatórios, intensificando assim, a formação do capital humano.

Como limitação deste estudo, identificou-se o uso de construtos adaptados, não sendo específicos para investigação da intenção do absenteísmo docente. Sugere-se com isso, que a pesquisa seja testada com outros construtos a fim de ampliar a amostra e comparar resultados. Cabe ressaltar que a amostra foi encaminhada majoritariamente aos institutos federais, o que pode caracterizar certas limitações. Para isso, sugere-se o desenvolvimento de escalas específicas sobre o tema abordado.

Para futuros estudos, propõe-se um aprofundamento das percepções dos docentes, buscando ampliar os antecedentes da intenção do absenteísmo no trabalho, como fatores econômicos por exemplo. Também se sugere investigar as características dos respondentes quanto à regionalidade a fim de identificar diferenças culturais e relacioná-las com os resultados das percepções já encontradas, podendo posteriormente traçar um perfil entre estes docentes. Recomenda-se ainda, a realização de uma pesquisa longitudinal com abordagem qualitativa, para verificar possíveis oscilações quanto às intenções de absenteísmo entre os professores do ensino público e privado.

## REFERÊNCIAS

AGAPITO, Paula Rodrigues. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, dez., 2012.

AKGEYIK, Tekin. Factors affecting employee absenteeism: a study on a sample of textile workers. **European Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 69-76, 2014.

ANDRADE, Denise de; ANGERAMI, Emília L. S.; PADOVANI, Carlos Roberto. Condição microbiológica dos leitos hospitalares antes e depois de sua limpeza. **Revista de saúde pública**, v. 34, n. 1, p. 163-169, 2000.

ANDRADE, Patrícia Santos; CARDOSO, Telma Abdalla de Oliveira. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 1, p. 129-140, 2012.

ANDRADE, Tania Bof; SOUZA, Maria das Graças C.; SIMÕES, Maria da Penha C.; ANDRADE, Fabíola Bof. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**, v. 18, n. 4, p. 166-171, 2008.

ARIF, Seema; ILYAS, Maryam. Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. **Quality Assurance in Education**, v. 21, n. 3, p. 282-298, 2013.

ASIYAI, Romina I. **Exploring Teacher Absenteeism Dilemma in Public Secondary Schools in Delta State**, Nigeria. 2017.

BAKKER, Arnold B.; BAL, Matthijs P. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, n. 1, p. 189-206, 2010.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Towards a model of work engagement. **Career development international**, v. 13, n. 3, p. 209-223, 2008.

BASSY, M. Motivation and work- Investigation and analysis of motivation factors at work. **Li.u - Linköping University**. Department of Management and Economics. Swedish, 2002.

CALLEGARI, Rogério Luiz Pin. **Identificando as variáveis intrínsecas dos servidores absenteístas de uma instituição de ensino pública federal**. 2016. 20 f. Dissertação de Mestrado em Administração – FUCEPE, Vitória – ES, 2016.

CARLOTTO, Mary, Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CERIBELI, Harrison Bachion; OLIVEIRA Inácio Raoni; SILVA, Mara Cristina. Uma análise do absenteísmo no setor público brasileiro. **Revista Acadêmica São Marcos**, v. 6, n. 2, p. 2-20, 2017.

CERIBELI, Harrison Bachion; SILVA, Ana Luiza Ribeiro; GUILARDUCCI, Camila Alves; GARCIA, Larissa Gabriela Rodrigues. Remuneração Estratégica: um Estudo Multicasos. **Journal of Globalization, Competitiveness & Governability/Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad/Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade**, v. 9, n. 3, p.129-144, 2015.

CROON, Einar M.; SLUITER, Judith; KUIJER, Paul P. F. M.; FRINGS-DRESEN, Monique. The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. **Ergonomics**, v. 48, n. 2, p. 119-134, 2005.

DIAS, Joana Sofia Barbosa. **A (In) visibilidade dos Riscos Psicossociais: propostas de intervenção numa empresa da indústria automóvel**. 2016.

FERREIRA JUNIOR, Roberto Rodney. Absenteísmo: análise através do custo-efetividade. **Revista Foco**, v. 10, n. 2, p. 265-277, 2017.

FINNA, Henrietta; FORGACS, Tamas. Enhancement of human performance with developing ergonomic workplace environment and providing work-life balance. **Perspectives of Innovations, Economics and Business**, v. 5, n. 2, p. 59-61, 2010.

FURLAN, Jussara Aparecida da Silva S.; STANCATO, Katia. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado. **Rev. adm. saúde**, v. 15, n. 60, p. 111-120, 2013.

GARRICK, Adam.; WINWOOD, Peter C.; MAK, Anita S.; CATHCART, Stuart; BAKKER, Arnold B.; LUSHINGTON, Kurt. Prevalence and organisational factors of psychological injury among Australian school teachers. **The Australasian Journal of Organisational Psychology**, v. 7, n. 5, p. 1-12, 2014.

GONÇALVES, Sonia Terezinha. Percepção de um grupo de servidores sobre a motivação no trabalho: estudo de caso do instituto de artes e comunicação social – UFF. In: XIII Colóquio de Gestión Universitaria en Américas. **Anais...** Campus Florianópolis: UFSC, 2013.

GUERRERO, Gabriela; LEON Juan; ZAPATA, Mayli.; CUETO, Santiago. Getting teachers back to the classroom. A systematic review on what works to improve teacher attendance in developing countries. **Journal of Development Effectiveness**, v. 5, n. 4, p. 466-488, 2013.

GUIMARÃES, Grazielly Fagundes Magnago; BALBINO, José Mauro de Souza; COSTA, Andréa Ferreira; ROSSI, Drieli Aparecida; NEVES, Adalto Machado; CAVACHINI, Juliana Costa. Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo. **Revista Intelletto**, v. 1, n. 1, p. 15-23, 2016.

HONGISTO, Valtteri; HAAPAKANGAS, Annu; VARJO, Johanna; HELENIUS, Riikka; KOSKELA, Hannu. Refurbishment of an open-plan office—Environmental and job satisfaction. **Journal of environmental psychology**, v. 45, n. 1, p. 176-191, 2016.

JONES III, Ambrose; NORMAN, Carolyn Strand; WIER, Benson. Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. **Behavioral Research in Accounting**, v. 22, n. 1, p. 21-41, 2010.

KARATEPE, Osmar M.; KARADAS, Georgiana. The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 43, n. 1, p. 132-143, 2014.

KIM, Jungsoo; DEAR, Richard; CÂNDIDO, Christhina; ZHANG, Hui; ARENS, Eduard. Gender differences in office occupant perception of indoor environmental quality (IEQ). **Building and Environment**, v. 70, n. 1, p. 245-256, 2013.

KIM, Seok Eun. Physical workplace as a strategic asset for improving performance in public organizations. **Administration & Society**, v. 46, n. 5, p. 496-518, 2014.

KIM, Seok Eun; YOUNG, Wesley R. Office Characteristics and Perceived Behavioral Outcomes in a Public Agency: An Empirical Study. **Public Performance & Management Review**, v. 38, n. 1, p. 76-99, 2014.

LASCHINGER, Hearther K. Spence; FINEGAN, Joan E.; SHAMIAN, Judith; WILK, Piort. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 4, p. 527-545, 2004.

LEE, So Young; BRAND, Jay L. Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. **Journal of environmental psychology**, v. 25, n. 3, p. 323-333, 2005.

LEKA, Stavroula; JAIN, Aditya; IAVICOLI, Sergio; VARTIA, Marit; ERTEL, Michael. The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. **Safety Science**, v. 49, n. 4, p. 558-564, 2011.

LEUCZ, Júlia. **Ambiente de trabalho das salas de aula no ensino básico nas escolas de Curitiba**. Florianópolis: UFSC, 2001.

LIMA, Ângelo Ricardo; PEDRONI, Gilberto. Fatores que impactam no absenteísmo e rotatividade dos colaboradores da empresa cardan sistemas ltda. **Revista Global Manager Acadêmica**, v. 2, n. 1, p. 1- 20, 2013.

MALTA, Valéria Duarte. Absenteísmo docente no ensino público: um modelo de influências e correlações com o desempenho discente. **Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração**, Belo Horizonte – MG. v. 9, n. 1, p. 17-74, 2016.

MGONJA, Michael Greyson. Responding to Workplace Absenteeism in Tanzania: The case study of Public and Private Schools in Ilala Municipality and Mkuranga

District. **International Journal of Educational Leadership and Management**, v. 5, n. 1, p. 85-108, 2017.

OLIVEIRA, Gustavo Guimarães Avelar; GRANZINOLLI, Leiza Maria; OLIVEIRA, Adriel Rodrigues. Índice e características de absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa. In: XXXI Encontro da Anpad. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

OLIVEIRA, Tiago Fernandes; LINS, Vinícius Luis; SILVA, Rosana Marques; FONTOURA, Léia Viviane. Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 85, p. 104-119, 2016.

OST, Ben; SCHIMAN, Jeffrey C. Workload and teacher absence. **Economics of Education Review**, v. 57, n. 1, p. 20-30, 2017.

PINO, Francisco Alberto. Modelos de decisão binários: uma revisão. **Rev. de Economia Agrícola**, v. 54, n. 1, p. 43-57, 2007.

PITKOFF, Evan. Teacher absenteeism: What administrators can do. **NASSP bulletin**, v. 77, n. 551, p. 39-45, 1993.

PORTO, Ricardo Bersch. Absenteísmo: causas e consequências na organização. **Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 4, n. 1, p. 27-46, 2016.

ROCHA, Vera Maria; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 23-27, 2008.

RODRIGUES, Celeste Souza; FREITAS, Rosiene Maria; ASSUNÇÃO, Ada Avila; BASSI, Iara Barreto; MEDEIROS, Adriane Mesquita. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 30, n. 1, p. 135-154, 2013.

ROOF, Richard A. The association of individual spirituality on employee engagement: the spirit at work. **Journal of Business Ethics**, v. 130, n. 3, p. 585-599, 2014.

SANTOS, Gonçalo André. **A motivação dos extraditados e o seu bem-estar no trabalho**: estudo exploratório numa empresa de construção na África. 2015. 17 f. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Universidade de Lisboa. Lisboa, 2015.

SERRA, Andrea Claudia Folgado. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho**: um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de. Tese de doutorado. Moçambique, 2006.

SHAPIRA-LISHCHINSKY, Orly; ISHAN, Gamal. Teachers' acceptance of absenteeism: Towards developing a specific scale. **Journal of Educational Administration**, v. 51, n. 5, p. 594-617, 2013.

SHAPIRA-LISHCHINSKY, Orly; RAFTAR-OZERY, Tehila. Leadership absenteeism acceptance, and ethical climate as predictors of teachers' absence and citizenship behaviors. **Educational Management Administration & Leadership**, 2016.

SILVA, Dóris Marli Petry Paulo; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 8, n. 5, p. 44-51, 2000.

SILVA, Mariana Moreira; CAVEIÃO, Cristiano. Análise dos afastamentos de saúde dos trabalhadores de ensino de Divinópolis–MG. **Revista Saúde e Desenvolvimento**, v. 10, n. 5, p. 138-156, 2016.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 39-51, 2009.

SOUZA, Clovis Costa. **A iluminação em consultórios odontológicos: uma análise ergonômica específica para melhora na qualidade de vida do cirurgião-dentista**. 2003. 10 f. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2003.

SPURK, Daniel; ABELE, Andrea E.; VOLMER, Judith. The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 84, n. 2, p. 315-326, 2011.

TOBIN, J. Estimation of relationships for limited dependent variables. **Econometrica**, v. 26, n. 1, p. 24-36, 1958.

VECCHIONE, Michele; ALESSANDRI, Guido; MARSICANO, Gilda. Academic motivation predicts educational attainment: Does gender make a difference?. **Learning and Individual Differences**, v. 32, n. 1, p. 124-131, 2014.

VISCHER, Jacqueline C. The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. **Stress and Health**, v. 23, n. 3, p. 175-184, 2007.

## APÊNDICE A - Questionário

### Percepções dos Docentes

Esta pesquisa busca obter opiniões sobre o absenteísmo dos docentes que lecionam em instituições de ensino públicas e privadas. Não existem respostas certas ou erradas, apenas responda conforme sua opinião. Não é necessário se identificar e as respostas são absolutamente confidenciais e anônimas.

O questionário da pesquisa é composto por perguntas de múltipla escolha e afirmativas cuja escala de respostas variam de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente).

**IMPORTANTE:** Entenda como absenteísmo a ausência (falta) do profissional no seu local de trabalho.

Grata pela sua contribuição!

Silvana da Silva Mitri da Costa

(Mestranda em Administração - FUCAPE)

- 1) Você é docente de instituição de ensino?\*

  - Sim
  - Não

- 2) Que tipo de instituição de ensino você leciona?\*

  - Pública
  - Privada
  - Pública e Privada

- 3) Em qual nível de ensino você leciona?\*

  - Fundamental
  - Médio
  - Médio e Superior
  - Superior
  - Superior e Pós Graduação
  - Pós Graduação
  - Outro

- 4) Qual a sua carga horária contratada para lecionar?\*

  - Até 20 horas/semanais

- De 21 horas a 30 horas/semanais
- De 31 horas a 40 horas/semanais
- Acima de 40 horas/semanais
- 40 horas/semanais com Dedicção Exclusiva
- Outros

5) Qual o seu tempo de serviço na docência?\*

- Menos de 3 anos
- De 3 a 6 anos
- De 6 a 10 anos
- De 10 a 15 anos
- De 15 a 20 anos
- De 20 a 25 anos
- Acima de 25 anos

6) Eu me sinto decepcionado quando meus colegas estão ausentes.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

7) Eu acredito que meus colegas de trabalho nunca devem estar ausentes.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

8) Eu acho injusto quando meus colegas se ausentam no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

9) É importante pra mim estar sempre presente.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

10) Me incomoda quando estou ausente no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

11) Sinto-me culpado quando estou ausente no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

12) A ausência no trabalho deve ser aceitável, desde que o trabalho seja feito.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

- 13) A ausência ocasional no trabalho deve ser aceitável.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 14) Eu acho aceitável estar ausente no trabalho uma vez por mês.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 15) Eu me sinto radiante de energia quando estou no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 16) Eu me sinto forte e com vigor quando estou no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 17) Eu estou entusiasmado com meu trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 18) Eu me sinto inspirado com meu trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 19) Eu sinto vontade de ir para o trabalho quando acordo pela manhã.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 20) Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 21) Eu estou orgulhoso de fazer o trabalho que faço.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente
- 22) Eu estou imerso no meu trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:
- ( 1 ) Discordo Totalmente      ( 7 ) Concordo Totalmente

- 23) Eu me deixo levar quando estou trabalhando.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 24) Eu somente faço a quantidade certa de trabalho que tenho para fazer.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 25) Eu sei dividir meu tempo corretamente no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 26) Existem objetivos e metas planejados e claros para meu trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 27) Eu sei exatamente o que esperam de mim.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 28) Eu tenho certeza de como serei avaliado para ganhar uma promoção no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 29) Eu sinto prazer e satisfação ao aprender coisas novas.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 30) Eu quero levar uma vida confortável no futuro.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 31) Eu realmente sinto que estou perdendo tempo no trabalho.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente
- 32) Eu estou satisfeito com o sucesso que atingi na minha carreira.\*  
(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:  
  
( 1 ) Discordo Totalmente    ( 7 ) Concordo Totalmente

33) Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas gerais na carreira.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

34) Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas salariais.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

35) Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de ganhar promoção.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

36) Eu estou satisfeito com o progresso que fiz ao cumprir minhas metas de desenvolvimento de novas habilidades.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

37) Eu estou satisfeito com a temperatura no meu ambiente de trabalho.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

38) Eu estou satisfeito com a qualidade do ar no meu ambiente de trabalho (ar frio, limpeza, odores).\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

39) Eu estou satisfeito com a quantidade de luz no meu ambiente de trabalho.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

40) Eu estou satisfeito com o conforto visual da iluminação no meu ambiente de trabalho (brilho, reflexos, contrastes).\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

41) Eu estou satisfeito com o nível de ruído no meu ambiente de trabalho.\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

(1 ) Discordo Totalmente ( 7) Concordo Totalmente

42) Eu estou satisfeito com a privacidade do som no meu ambiente de trabalho (capacidade de conversas com privacidade, sem que o meu vizinho possa ouvir ou vice e versa).\*

(Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

43) Eu estou satisfeito com o espaço disponível para desenvolver meu trabalho.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

44) Estou satisfeito com o nível de privacidade visual.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

45) Eu estou satisfeito com a facilidade de interação com meus colegas no meu ambiente de trabalho.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

46) Eu estou satisfeito com o conforto mobiliário da minha sala de aula (cadeira, mesa, computador, equipamentos)\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

47) Eu estou satisfeito com a capacidade de ajustar meu mobiliário para atender minhas necessidades.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

48) Eu estou satisfeito com as cores e texturas de pavimentos, móveis e acabamentos de superfície do meu ambiente de trabalho.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

49) Estou satisfeito com a limpeza geral da minha escola.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

50) Estou satisfeito com os serviços de limpeza geral na minha sala de aula.\*

Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

51) Estou satisfeito com a manutenção geral da minha escola.\*  
Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

52) Estou satisfeito com o meu ambiente de trabalho pessoal.\*  
Escala de Likert de 1 a 7), sendo:

( 1 ) Discordo Totalmente ( 7 ) Concordo Totalmente

53) Sexo:\*

( ) Masculino  
( ) Feminino

54) Idade:\*

( ) Até 25 anos  
( ) 26 a 35 anos  
( ) 36 a 45 anos  
( ) 46 a 55 anos  
( ) 56 a 65 anos  
( ) acima de 65 anos

55) Escolaridade:\*

( ) Ensino médio completo( Técnico em Magistério)  
( ) Ensino superior completo  
( ) Pós-Graduação ( Especialista)  
( ) Pós-Graduação ( Mestre)  
( ) Pós-Graduação ( Doutor)  
( ) Outro

56) Renda Mensal Individual:\*

( ) Até R\$ 2.000,00  
( ) De R\$ 2.000,01 a R\$ 4.000,00  
( ) De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.000,00  
( ) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00  
( ) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00  
( ) Acima de R\$ 10.000,01