

**FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A – FUCAPE SL**

**MARCOS ALEXANDRE SOUSA MARTINS**

**ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO E PRESENTEÍSMO DO  
FUNCIONÁRIO PÚBLICO: a motivação e o suporte do líder afetam  
esses comportamentos?**

**SÃO LUIS  
2022**

**MARCOS ALEXANDRE SOUSA MARTINS**

**ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO E PRESENTEÍSMO DO  
FUNCIONÁRIO PÚBLICO: a motivação e o suporte do líder afetam  
esses comportamentos?**

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

Orientadora: Profa. Dra. Marcia Juliana d'Angelo

**SÃO LUIS  
2022**

**MARCOS ALEXANDRE SOUSA MARTINS**

**ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO E PRESENTEÍSMO DO  
FUNCIONÁRIO PÚBLICO: a motivação e o suporte do líder afetam  
esses comportamentos?**

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

Aprovada em 19 de abril de 2022.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Profª Drª.: MARCIA JULIANA D'ANGELO**  
**Fucape Pesquisa e Ensino S/A – FUCAPE SL**

---

**Profº Dr.: NELSON OLIVEIRA STEFANELLI**  
**Fucape Pesquisa e Ensino S/A – FUCAPE SL**

---

**Profª Drª.: RAYSA GEAQUINTO ROCHA**  
**Universidade da Beira Interior**

Dedico este trabalho a meu esposo, pelo apoio, dedicação e resignação para que eu pudesse concluir este curso.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, em primeiro lugar, por tudo. À minha família, pelo apoio. Aos meus amigos e colegas de curso pelo incentivo.

À FUCAPE, pelo imensurável aprendizado, em especial à minha orientadora, pela inspiração. Ao Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão, pela oportunidade.

“O estudo e o trabalho são as asas que facilitam a evolução do ser.”

(Espírito Joanna de Ângelis, em “Vida Feliz”)

## RESUMO

Esta pesquisa analisou o impacto da motivação para o serviço público sobre o absenteísmo voluntário e o presenteísmo do funcionário público brasileiro, considerando o papel mediador do engajamento no trabalho e moderador do suporte do líder, utilizando a estabilidade como variável de controle, por meio de seis modelos, agrupados em três estudos. A metodologia foi quantitativa, descritiva, com uso de dados primários e corte transversal. Os modelos foram testados por meio de Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*), com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares – PLS*) usando o software SmartPLS, versão 3.3.7. Foram realizadas, ainda, análises multigrupos por meio do *Measurement Invariance Assessment (MICOM)*. Os resultados mostram que a motivação para o serviço público não afeta o absenteísmo voluntário ou o presenteísmo do funcionário público brasileiro de forma direta ou indireta (mediada pelo engajamento no trabalho ou moderada pelo suporte do líder). O impacto da motivação para o serviço público sobre comportamento de atendimento ao trabalho somente foi encontrado para os funcionários com renda mais elevada. O suporte do líder exerce pouca influência nesses comportamentos, com exceção do impacto negativo sobre o presenteísmo. Já a estabilidade do funcionário apresentou impacto negativo sobre o comportamento de ausências voluntárias. Os resultados da pesquisa mostram que o presenteísmo não é um “*dark side*” da motivação para o serviço público. O absenteísmo voluntário é pouco sensível a aspectos motivacionais (motivação para o serviço público, engajamento no trabalho e suporte do líder), ao passo que o presenteísmo parece ser mais afetado por esses elementos.

**Palavras-chave:** Motivação para o serviço público; Absenteísmo voluntário; Presenteísmo. Suporte do líder. Estabilidade.

## ABSTRACT

This research analyzed the impact of public service motivation on voluntary absenteeism and presenteeism of Brazilian civil servants, considering the mediating role of work engagement and moderating leader support, using stability as a control variable, through six models grouped in three studies. It is a quantitative and descriptive study using primary and cross-sectional data. The models were tested using Structural Equation Modeling (SEM), with Partial Least Squares (PLS) estimation using SmartPLS software, version 3.3.7. In addition, a multigroup analysis was also performed using Measurement Invariance Assessment (MICOM). The results show that public service motivation does not affect the voluntary absenteeism or presenteeism of Brazilian civil servants in a direct or indirect way (mediated by work engagement or moderated by leader support). The impact of public service motivation on work attendance behavior was only found for employees with higher income. On the other hand, employee stability had a negative impact on voluntary absence behavior. The results show that presenteeism is not a dark side of for public service motivation. Voluntary absenteeism is not very sensitive to motivational aspects (public service motivation, work engagement and leader support), whereas presenteeism seems to be more affected by these elements.

**Keywords:** Public service motivation; Voluntary absenteeism; Presenteeism. Leader support. Stability.

# SUMÁRIO

<b>Capítulo 1</b> .....	<b>10</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>Capítulo 2</b> .....	<b>14</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>14</b>
2.1 ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO E PRESENTEÍSMO .....	14
2.2 MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO .....	18
2.3 O PAPEL MEDIADOR DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....	23
2.4 O PAPEL DO SUPORTE DO LÍDER .....	26
<b>Capítulo 3</b> .....	<b>33</b>
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>33</b>
<b>Capítulo 4</b> .....	<b>41</b>
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>41</b>
4.1 ESTUDO 1 .....	42
<b>4.1.1 Modelo 1A</b> .....	<b>42</b>
4.1.1.1 Validação do modelo de mensuração .....	42
4.1.1.2 Teste de hipóteses.....	46
<b>4.1.2 Modelo 1B</b> .....	<b>49</b>
4.1.2.1 Validação do modelo de mensuração .....	50
4.1.2.2 Teste de hipóteses.....	52
4.2 ESTUDO 2 .....	55
<b>4.2.1 Modelo 2A</b> .....	<b>55</b>
4.2.1.1 Validação do modelo de mensuração .....	55
4.2.1.2 Teste de hipóteses.....	57
<b>4.2.2 Modelo 2B</b> .....	<b>60</b>
4.2.2.1 Validação do modelo de mensuração .....	60

4.2.2.2 Teste de hipóteses.....	62
4.3 ESTUDO 3 .....	64
<b>4.3.1 Modelo 3A.....</b>	<b>64</b>
4.3.1.1 Validação do modelo de mensuração .....	65
4.3.1.2 Teste de hipóteses.....	66
<b>4.3.2 Modelo 3B.....</b>	<b>69</b>
4.3.2.1 Validação do modelo de mensuração .....	69
4.3.2.2 Teste de hipóteses.....	71
<b>4.3.3 Análises multigrupos.....</b>	<b>75</b>
<b>Capítulo 5 .....</b>	<b>80</b>
<b>5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>80</b>
<b>Capítulo 6 .....</b>	<b>90</b>
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>88</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>92</b>

## Capítulo 1

### 1 INTRODUÇÃO

Organizações contemporâneas precisam de empregados psicologicamente conectados com seu trabalho, dispostos a investir fortemente em suas atribuições e comprometidos com padrões de qualidade (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Nesse sentido, modernas condições de produtividade estão ligadas à gestão orientada para o bem-estar dos trabalhadores (Alves, Mattos, Santiago, & Mancebo, 2020).

Por isso, manter a saúde física e mental dos funcionários tem se tornado uma das principais iniciativas organizacionais, à medida que os indivíduos compõem seu recurso mais valioso (Ruhle et al., 2020). Esta perspectiva é importante, em particular, para as organizações públicas, pois ter uma força de trabalho satisfeita e com saúde contribui para a entrega de serviços para a sociedade (Loon, Vandenabeele, & Leisink, 2015; Wright, Hassan, & Christensen, 2017).

Dentro deste contexto, a motivação para o serviço público é um tipo especial de motivação relacionada à geração de valor público (Giauque, Anderfuhren-Biget, & Varone, 2013) que tem sido estudado a partir de duas perspectivas. De um lado, pesquisas mostram que ela pode trazer resultados benéficos para as organizações, como satisfação no trabalho, desempenho individual, comprometimento e desempenho organizacionais (Ritz, Brewer, & Neumann, 2016). De outro lado, estudos já associaram o construto a resultados indesejáveis, como estresse, *burnout* e satisfação resignada (Gross, Thaler, & Winter, 2019; Jensen, Andersen, & Holten, 2019).

No contexto brasileiro, outro elemento ligado à geração de valor público que pode impactar as entregas à sociedade é a estabilidade do funcionário estatutário

(regido por regulamento legal próprio), a qual lhe garante segurança no emprego. Embora esta característica já tenha sido associada à atratividade para ingresso no setor público (Oliveira, Paula, Paiva, Andrade, & Coura, 2021; Ribeiro & Mancebo, 2013), atualmente está sendo debatido, no Congresso Nacional Brasileiro, seu fim para novos funcionários públicos por meio da Proposta de Emenda à Constituição nº 32/2020 (PEC 32/2020). Assim a abordagem do tema se torna contemporânea ao contexto brasileiro.

Nessa conjuntura, dois comportamentos podem resultar da motivação para o serviço público: o absenteísmo e o presenteísmo. O primeiro é considerado um dos problemas mais frequentes no ambiente de trabalho (Halbesleben, Whitman, & Crawford, 2014) e pode estar revestido de aspectos motivacionais e ser uma escolha do indivíduo (absenteísmo voluntário) (Jensen et al., 2019).

Já o presenteísmo, um fenômeno também definido como comparecer doente ao trabalho, tem ganhado grande atenção devido ao seu impacto nas organizações (Jiang, Jia, Zhang, Li, Song, & Yu, 2021; Lohaus & Habermann, 2019). Embora pesquisas recentes tenham levantado uma perspectiva positiva associada ao construto (Lohaus, Habermann, Kertoubi, & Röser, 2021), Jiang et al. (2021) apontam que o presenteísmo é uma causa séria de perda de produtividade.

Consoante essa ideia, registros empíricos já apontaram uma associação negativa entre a motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário (Koumenta, 2015) e positiva entre este tipo de motivação e o presenteísmo (Jensen et al., 2019). Ainda que essas ligações tenham sido abordadas em poucas pesquisas, os resultados de Koumenta (2015) e Jensen et al. (2019) indicam que a motivação para o serviço público pode impactar o atendimento às demandas de trabalho pelo funcionário (Wright et al., 2017).

Outro fator motivacional que pode estar relacionado ao presenteísmo e ao absenteísmo voluntário é o engajamento no trabalho, dado que já foi associado a resultados relacionados ao trabalho e à saúde (Magee, Gordon, Robinson, Caputi, & Oades, 2017). Assim, este elemento pode mediar as relações entre a motivação para o serviço público e esses comportamentos.

Consoante com este pensamento, as relações acima também podem ser afetadas por outro elemento associado à motivação: o suporte do líder. De fato, pesquisas anteriores já o associaram ao presenteísmo, absenteísmo e motivação para o serviço público (Biron & Bamberger, 2012; Dietz, Zacher, Scheel, Otto, & Rigotti, 2020, Miraglia & Johns, 2016; Potipiroon & Ford, 2017), dado que o comportamento do líder também pode influenciar o comportamento do indivíduo (Ruhle & Süß, 2020),

Nesta perspectiva, questiona-se: a motivação para o serviço público exerce impacto sobre o comportamento de atendimento ao trabalho (absenteísmo voluntário e presenteísmo) diretamente ou mediado pelo engajamento no trabalho? O suporte do líder modera essas relações? Desse modo, este estudo objetiva analisar os impactos diretos da motivação para o serviço público sobre o absenteísmo voluntário e o presenteísmo do funcionário público brasileiro e os indiretos – mediador do engajamento no trabalho e moderador do suporte do líder – nessas relações, utilizando a estabilidade como variável de controle.

Do ponto de vista teórico, este trabalho se justifica por alguns motivos. Em primeiro lugar, atende aos chamados de Ritz et al. (2016) e Rayner, Reimers e Chao (2018) e Bakker et al. (2011) para mais pesquisas sobre o lado negativo da motivação para o serviço público, contribuindo para as poucas pesquisas com essa abordagem (Schott & Ritz, 2018).

Além disso, apresenta um modelo que integra o presenteísmo e o absenteísmo voluntário aos estudos da motivação para o serviço público, uma abordagem utilizada em poucos estudos até agora, como os de Gross et al. (2019), Jensen et al. (2019) e Koumenta (2015). O entendimento dessas relações, contudo, pode melhorar os benefícios deste tipo de motivação no setor público (Jensen et al., 2019).

Esta pesquisa também inova ao utilizar fatores relacionados ao funcionário (motivação para o serviço público, absenteísmo voluntário e presenteísmo), relativos ao contexto (suporte do líder) e um mediador (engajamento) no mesmo modelo, uma abordagem ainda pouco explorada, de acordo com Lohaus e Habermann (2019). Por fim, colabora com pesquisas sobre presenteísmo, absenteísmo e motivação para o serviço público no contexto de países em desenvolvimento (Ferreira et al., 2020; Ritz et al., 2016).

Sem desbotar dos resultados positivos associados à motivação para o serviço público (Ritz et al., 2016), a pesquisa se justifica, de modo prático, por fornecer achados que contribuirão para o uso de aspectos motivacionais nas políticas organizacionais ligadas ao atendimento ao trabalho. Além disso, mostra o papel do suporte do líder como elemento de moderação, auxiliando a gestão pública a elaborar políticas adequadas para lidar com o absenteísmo voluntário e o presenteísmo do funcionário público.

## Capítulo 2

### 2 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 2.1 ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO E PRESENTEÍSMO

Absenteísmo é frequentemente definido como o não comparecimento ao trabalho obrigatório (Darr & Johns, 2008; Jensen et al., 2019; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019; Magee et al., 2017), sendo um dos fenômenos mais estudados nas áreas de comportamento organizacional e recursos humanos (Halbesleben et al., 2014). De acordo com Brborović, Daka, Dakaj e Brborović (2017), sua natureza reflete um comportamento complexo dos funcionários. Assim, diversos antecedentes e modelos são usados para descrevê-lo, desde demografia, estresse, perspectivas médicas, econômicas e culturais até elementos organizacionais e de trabalho (Brborović et al., 2017).

Wright et al. (2017) argumentam que o absenteísmo representa uma escolha na qual o empregado decide não ir ao trabalho por razões associadas ou dissociadas de problemas de saúde. Em linha com este pensamento, Magee et al. (2017) apontam que o comportamento absenteísta está integrado à motivação e habilidade de atender ao trabalho. Isto é, a resposta afetiva do empregado em relação ao trabalho, combinada com pressões internas e externas influencia seu nível de motivação, que, por sua vez, afeta o atendimento ao trabalho (Magee et al., 2017).

Nesse sentido, Magee et al. (2017) apontam que uma série de fatores podem influenciar o comportamento absenteísta, dentre os quais citam problemas de saúde física e mental, baixa satisfação no trabalho e liderança deficiente. Soane et al. (2013)

acrescentam que gênero, idade, características pessoais e experiências de sofrimento estão associados ao absenteísmo.

Consoante Driver e Watson (1989) e Jensen et al. (2019), o absenteísmo pode ser dividido em voluntário e involuntário. Absenteísmo voluntário é baseado em motivação, estando geralmente sob controle do empregado e tipicamente de curta duração (Driver & Watson, 1989; Jensen et al., 2019). Para Magee et al. (2017) e Halbesleben et al. (2014), este tipo se relaciona à escolha de estar ausente do trabalho para evitar um ambiente estressante e aversivo.

O absenteísmo involuntário, por sua vez, está além do controle do empregado. Ele está associado a fatores externos que prejudicam a habilidade de atender ao trabalho, tendendo a ser de longo prazo (Driver & Watson, 1989; Jensen et al., 2019; Magee et al., 2017).

O comportamento absenteísta voluntário é frequentemente medido pela frequência de ausências, ao passo que o involuntário é mensurado pela duração das ausências (Darr & Johns, 2008; Halbesleben et al., 2014; Jensen et al., 2019; Shapira-Lishchinsky & Ishan, 2013). A ideia por trás dessa medida é que frequentes ausências de curta duração podem ser vistas como ausência de compromisso com o trabalho, sendo considerado um comportamento voluntário (Dietz et al., 2020). Nesse sentido, para Shapira-Lishchinsky e Ishan (2013), as atitudes individuais impactam somente o absenteísmo voluntário. Assim, tendo em vista também o aspecto motivacional, este trabalho abordará o absenteísmo voluntário.

De acordo com Ruhle e Süß (2020), tanto o absenteísmo quanto o presenteísmo podem causar prejuízos para as organizações. O absenteísmo, por exemplo, pode interromper planos de trabalho e criar uma necessidade de substituição, ao passo que o presenteísmo pode gerar perda de produtividade através de episódios

de absenteísmo subsequentes (Ruhle & Süß, 2020). Desse modo, o presenteísmo também tem levantado interesse de acadêmicos e executivos, dado que seus custos podem exceder os do absenteísmo e que pode reduzir o bem estar do indivíduo e da organização (Lohaus & Habermann, 2019; Miraglia & Johns, 2016).

Nesse sentido, o presenteísmo tem sido estudado a partir de duas perspectivas. A americana tem foco na perda de produtividade devido a problemas de saúde, já a europeia orbita em torno do atendimento ao trabalho mesmo quando as condições de saúde não são ideais (Rodríguez-Cifuentes, Fernández-Salineró, Moriano, & Topa, 2020).

A partir desta última perspectiva, o presenteísmo é definido como o comportamento de atender ao trabalho, embora doente (Dietz et al., 2020; Gross et al., 2019; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019) com foco das pesquisas em descobrir seus antecedentes e consequentes (Rodríguez-Cifuentes et al., 2020). Tal definição é apontada por Johns (2010) como a mais utilizada entre os pesquisadores, e tem a vantagem de distinguir o presenteísmo de suas causas e consequências, proporcionando sua análise sem confundi-lo com estas (Dietz et al., 2020).

Pesquisas recentes têm começado a abordar as consequências positivas do presenteísmo (Lohaus et al., 2021; Ruhle et al., 2020), uma vez que a redução na produtividade associada ao comportamento pode ser preferível a nenhuma produtividade relativa a um afastamento motivado por doença (Johns, 2010). Rodríguez-Cifuentes et al. (2020), contudo, afirmam que o comportamento presenteísta é prejudicial para as organizações e pessoas.

A partir desta abordagem, McGregor et al. (2016) exemplificam o problema do presenteísmo associando-o a uma doença contagiosa: caso um empregado com comportamento presenteísta esteja com um problema de saúde contagioso, como

uma gripe, ou, mais recentemente, a COVID-19, pode transmitir a condição no ambiente de trabalho, o que pode levar a mais comportamentos presenteístas ou absenteísmo.

De fato, estudos anteriores têm relatado associação do presenteísmo a resultados indesejáveis. Johns (2010), por exemplo, argumenta que o comportamento pode prejudicar condições médicas já existentes e diminuir a qualidade de vida no trabalho. Já Miraglia e Johns (2016) mostraram que o fenômeno está associado à perda de produtividade e McGregor et al. (2016) citam sua relação positiva com a exaustão emocional.

Ainda neste contexto, Cooper e Lu (2016) afirmam que atender ao trabalho enquanto doente pode prejudicar o desempenho individual devido a condições precárias de saúde física ou mental. Halbesleben et al. (2014) acrescentam que o comportamento se associa a erros e acidentes de trabalho, tempo adicional para completar as tarefas, fadiga, irritabilidade, baixa concentração e diminuição da produtividade do grupo.

Lohaus e Habermann (2019) alertam que os custos do presenteísmo ultrapassam a perspectiva dos empregados e empregadores, se estendendo a *stakeholders* como clientes, familiares e entidades de seguridade social. Assim, uma característica comum da maioria das pesquisas sobre o tema é considerar o fenômeno como negativo, devendo ser evitado (Lohaus & Habermann, 2019).

Dentro desse debate sobre comportamento de atendimento ao trabalho, Johns (2010) aborda a permanência do empregado como elemento que impacta o presenteísmo. Para o autor, pode-se assumir que empregados temporários apresentam maiores níveis de presenteísmo do que funcionários permanentes. Assim, no contexto do serviço público brasileiro, a estabilidade de emprego do funcionário

público pode impactar o comportamento de atendimento ao trabalho, de modo que será utilizada como variável de controle para o absenteísmo voluntário e o presenteísmo.

## 2.2 MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

As bases motivacionais do serviço público se tornaram um importante tema de estudo nos últimos anos, dada a natureza das tarefas das instituições públicas (Kim et al., 2013; Perry & Vandenabeele, 2015). Segundo Wright, Christensen e Pandey (2013) um estado da arte sobre o tema apresenta vigor e vibração, o que se evidencia tanto pelo volume de pesquisas quanto pelo interesse de diversas disciplinas sobre o tema.

Esse crescimento representa um exemplo de desenvolvimento teórico no campo da administração pública, com seu estudo estando relacionado a diversos resultados benéficos para as organizações deste setor (Moynihan & Pandey, 2007; Vandenabeele, 2014; Ritz et al., 2016). Nesse sentido, a motivação para o serviço público é importante para as instituições que perseguem objetivos públicos, porque permite a ligação de motivos individuais a objetivos organizacionais, de modo que seu estudo fornece uma teoria de importância de ordem prática e acadêmica (DeHart-Davis, Marlowe, & Pandey, 2006; Moynihan & Pandey, 2007; Perry, 2000).

A motivação para o serviço público pode ser entendida como o conjunto de crenças, valores e atitudes que ultrapassam o interesse próprio para contribuir para o bem-estar geral (Paarlberg & Lavigna, 2010). Perry e Wise (1990) a definem como uma predisposição do indivíduo para responder a motivos existentes principalmente ou exclusivamente em instituições públicas.

Nesse sentido, motivação para o serviço público é uma construção com múltiplos componentes conceituais e dimensões, associada a motivos racionais, normativos e afetivos (Kim & Vandenberg, 2010; Perry, 1996). A partir desses elementos, Perry (1996) identificou atração pela elaboração de políticas públicas, compromisso com o interesse público/dever cívico, compaixão e auto sacrifício como as quatro dimensões da motivação para o serviço público.

Segundo Kim e Vandenberg (2010), contudo, esses componentes conceituais apresentam falhas associadas à ligação entre motivos racionais e motivação para o serviço público e à distinção entre os demais elementos. Para os autores, em verdade este tipo de motivação está associado a motivos instrumentais, baseados em valores e de identificação (Kim & Vandenberg, 2010), sendo o auto sacrifício é a base de execução da motivação para o serviço público. Assim, eles refinaram as dimensões da motivação para o serviço público, denominando-as de atração para participação pública, compromisso com valores públicos, compaixão e auto sacrifício (Kim *et al.*, 2013).

Nesta perspectiva, atração para participação pública se relaciona ao desejo de contribuir com a sociedade por meio da construção de políticas públicas. O compromisso com valores públicos se refere à disposição em defender valores comuns. A compaixão, por seu turno, representa uma preocupação com grupos ou pessoas necessitadas. Já o auto sacrifício coloca o bem geral acima do interesse individual, enfatizando a base altruísta da motivação para o serviço público (Schwarz, Eva, & Newman, 2020).

Nesta linha de pensamento, a literatura tem relatado frequentes resultados positivos associados motivação para o serviço público, como atratividade organizacional, desempenho, satisfação profissional, comprometimento

organizacional e cidadania organizacional, por exemplo (Giauque et al., 2013; Kim & Vandenberg, 2010; Koumenta, 2015; Ritz et al., 2016). Ritz et al. (2016), em sua revisão sobre o tema, por exemplo, mostraram que a maioria das pesquisas aborda a relação entre a motivação para o serviço público e resultados desejáveis.

A motivação para o serviço público também parece estar associada a comportamentos que evitam prejuízos à organização. Koumenta (2015), por exemplo, encontrou uma relação negativa entre a motivação para o serviço público e comportamentos desviantes, isto é, comportamentos que vão contra os objetivos organizacionais e objetivam prejudicar a entidade.

Nesse sentido, uma vez que os indivíduos com elevados níveis de motivação para o serviço público estão comprometidos em servir aos outros, é esperado que apresentem também menores práticas absenteístas, dado que ir ao trabalho seria o primeiro pré-requisito para fazer a diferença na sociedade (Jensen et al., 2019; Koumenta, 2015). De fato, Koumenta (2015) encontrou uma associação negativa entre a motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário, o que poderia ser explicado pela elevação da valência da missão e satisfação no trabalho do empregado causada pela motivação para o serviço público (Wright et al., 2017).

Associado a isso, a relação entre a motivação do indivíduo e o comportamento absenteísta voluntário (Halbesleben et al., 2014) parece sugerir que altos níveis de motivação para o serviço público diminuem a incidência da ausência voluntária ao trabalho. Sugere-se, assim, a seguinte hipótese:

H1: A motivação para o serviço público impacta negativamente o absenteísmo voluntário do funcionário público.

A despeito, entretanto, dos resultados desejáveis associados à motivação para o serviço público, este tipo de motivação pode ter consequências negativas (Christensen, Paarlberg & Perry, 2017). Rayner et al. (2018), por exemplo, afirmam que a motivação para o serviço público pode estar associada à baixa satisfação no trabalho devido a frustrações com a burocracia disfuncional, assim como com à pressão e ao estresse, o que pode levar ao *burnout*.

Nesta linha, Giaque et al. (2013) e Gould-Williams, Mostafa e Bottomley (2015) mostraram associação entre motivação para o serviço público e estresse, sugerindo que altos níveis de motivação podem impactar negativamente o bem estar do funcionário, devido às altas expectativas geradas pelos seus valores (Giaque et al., 2013). Giaque et al. (2013) relataram, ainda, associação positiva entre as dimensões de compaixão e auto sacrifício com satisfação resignada.

Na mesma perspectiva, o trabalho de Liu, Yang e Yu (2015) mostrou que indivíduos com altos níveis de motivação para o serviço público tendem a experimentar menores níveis de bem estar físico. Segundo os autores, empregados com elevados níveis de motivação para o serviço público podem se sentir satisfeitos ao servir ao público, o que pode motivá-los a se engajar ainda mais para fazer o bem para a sociedade. Tal ação, contudo, pode sobrecarregar sua capacidade, tempo e energia (Liu et al., 2015). Os achados de Potipiroon e Ford (2017) mostraram, ainda, que a motivação para o serviço público pode estar negativamente associada ao comprometimento organizacional quando os níveis de motivação intrínseca são baixos.

Os resultados acima sugerem que altos níveis de motivação para o serviço público podem impactar a capacidade de atendimento ao trabalho, de forma que Jensen et al. (2019) afirmam que o presenteísmo pode ser um potencial “*dark side*”

da motivação para o serviço público. De modo similar, Gross et al. (2019) argumentam que empregados com altos níveis deste tipo de motivação são tentados a ir ao trabalho, mesmo doentes.

Sobre o tema, Jensen et al. (2019), em uma pesquisa longitudinal, encontraram uma forte relação positiva entre motivação para o serviço público e presenteísmo. Gross et al. (2019) mostraram que a dimensão compaixão da motivação para o serviço público aumenta o presenteísmo de forma significativa e que o auto sacrifício está negativamente associado a afastamentos por razões médicas.

No mesmo sentido, Aronsson e Gustafsson (2005) argumentam que altos níveis de presenteísmo foram encontrados no setores de cuidado e bem-estar e educação, espaços onde os empregados trabalham no auxílio aos outros, o que pode ser associado à motivação para o serviço público (Paarlberg & Lavigna, 2010; Perry & Wise, 1990). Desse modo, parece existir uma relação entre a motivação para o serviço público e o presenteísmo, uma vez que os motivos subjacentes à motivação para o serviço público, como o desejo de beneficiar a sociedade, podem levar o indivíduo a ir ao trabalho, ainda que com problemas de saúde (Jensen et al., 2019; Wright et al., 2017). Assim, sugere-se a seguinte hipótese:

H2: A motivação para o serviço público impacta positivamente o presenteísmo do funcionário público.

Por fim, a estabilidade do funcionário público brasileiro foi apontada por Oliveira et al. (2021) como potencialmente associada à diminuição da motivação no trabalho no contexto público. Desse modo, este elemento também será abordado como variável de controle da motivação para o serviço público.

## 2.3 O PAPEL MEDIADOR DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Engajamento no trabalho é usualmente definido como um estado mental positivo referente ao trabalho que envolve três dimensões: vigor, dedicação e absorção (Bakker et al., 2011; Caesens, Stinglhamber, & Marmier, 2016; McGregor et al., 2016). De acordo com Magee et al. (2017), o termo é caracterizado por funcionários energizados, positivamente ligados e totalmente dedicados ao trabalho.

Para Caesens et al. (2016) e Schaufeli (2018) vigor se refere a altos níveis energia e resiliência mental dispensado pelo empregado nas suas tarefas, mesmo em face de dificuldades, ao passo que dedicação se relaciona ao senso de significância e inspiração. Já absorção se refere ao estado de concentração relacionado ao trabalho. Na mesma linha, segundo Bakker et al. (2011), o engajamento impacta a maneira como o trabalhador experimenta seu trabalho: como algo estimulante que realmente quer dedicar tempo e esforço (vigor), um objetivo importante a ser perseguido (dedicação) e algo que merece sua concentração (absorção).

O engajamento tem sido descrito como uma condição positiva relacionada ao trabalho (Mazzetti, Vignoli, Petruzzello, & Palareti, 2019), com trabalhos como os de Magee et al. (2017), Mazzetti et al. (2019), Schaufeli (2018) e Shimazu, Schaufeli, Kubota, Watanabe e Kawakami (2018) se referindo ao construto como associado a baixos níveis de absenteísmo, depressão, ansiedade e sofrimento psicológico, melhor bem estar físico e mental do empregado e aumento na proatividade, criatividade, inovação e produtividade.

Nesse sentido, consoante Gross et al. (2019), a motivação para o serviço público constitui um importante recurso psicológico que leva a altos níveis de engajamento, uma vez que empregados motivados estão dispostos a investir em seus

trabalhos. De fato, os autores encontraram um efeito positivo significativo de uma medida geral de motivação para o serviço público sobre o engajamento. Desse modo, empregados com altos níveis de motivação para o serviço público podem exibir elevadas medidas de engajamento no trabalho.

Já em relação aos consequentes do engajamento, Soane et al. (2013) argumentam que o construto influencia diretamente a presença no trabalho, dado que empregados engajados em seu trabalho estão energizados, encontram significância e se tornam absorvidos por ele. Tal posição é compartilhada por Magee et al. (2017) ao argumentarem que o engajamento é um importante fator motivacional no trabalho, uma vez que funcionários engajados estão mais comprometidos com suas tarefas, de modo a menos frequentemente escolher estar ausente do trabalho.

Nesta linha, de acordo com Alves et al. (2020), o engajamento mostra uma relação próxima com motivação e satisfação, de modo que uma pessoa engajada sente prazer em realizar sua atividade, à medida que beneficia a organização e a si próprio (Obregon, Schwaab, Lopes, & Ceretta, 2021). Assim, o engajamento do funcionário está associado às suas atitudes, intenções e comportamentos, de modo que empregados mais engajados possuem maior senso de ligação com a organização e menor tendência de deixar a organização, por exemplo (Saks, 2006). Esses elementos fomentam a ideia de associação negativa entre engajamento e absenteísmo.

De fato, Soane et al. (2013) encontraram resultados empíricos da associação negativa entre o engajamento e o absenteísmo, de modo que os elementos acima apresentados parecem mostrar que funcionários com altos níveis de engajamento podem adotar menos práticas de comportamento absenteísta voluntário.

Ainda na perspectiva de consequentes do engajamento, Bakker et al. (2011), afirmam que praticamente todos os estudos sobre engajamento no trabalho oferecem evidências dos benefícios do construto. Entretanto, estudos recentes, como o de Rodríguez-Cifuentes et al. (2020), têm abordado o potencial “*dark side*” do engajamento (Sonnentag, 2011).

Funcionários engajados, por exemplo, podem se tornar tão imersos em seu trabalho que passam a levar trabalho para casa, esquecem de suas demais obrigações ou de manter seus relacionamentos pessoais, o que pode levar a problemas de saúde (Bakker et al., 2011). Relacionado a isso, Rodríguez-Cifuentes et al. (2020) relataram associação entre engajamento e exaustão, o que pode levar ao *burnout*.

Shimazu et al. (2018) mostraram que o engajamento tem uma relação curvilínea com o sofrimento psicológico, uma vez que níveis iniciais de engajamento se associam negativamente ao resultado, ao passo que níveis mais altos mostram relação positiva com o sofrimento psicológico experimentado. Já Caesens et al. (2016) encontraram uma relação similar em relação à intenção de deixar a organização. Segundo os autores, a partir de um ponto de inflexão, um aumento adicional no engajamento não provoca efeitos adicionais desejáveis. Miraglia e Johns (2016), por sua vez, mostraram que o engajamento está associado com uma grande probabilidade de comportamento presenteísta.

Sobre esta ligação entre engajamento e presenteísmo, trabalhadores engajados usam seus recursos físicos, emocionais e cognitivos para desempenhar suas tarefas da melhor forma possível (Bakker, 2015), mas tal comportamento pode levar ao atendimento ao trabalho, mesmo em estados de desconforto médico (Miraglia & Johns, 2016).

Tal associação poderia ser explicada de dois modos: por um lado, o engajamento no trabalho pode servir como um amortecedor para os problemas de saúde, de modo que empregados mais engajados são menos prováveis de considerar um problema de saúde como causa suficiente para ficar em casa (Gross et al., 2019). Tais empregados parecem ter altas expectativas sobre sua contribuição para o trabalho (Jensen et al., 2019) acreditando que sua ausência reduziria seu desempenho organizacional (Wang, Chen, Lu, Eisenberger, & Fosh, 2018) de modo a alterar sua percepção subjetiva sobre os problemas de saúde (Lohaus et al., 2021).

A relação também pode ser resultado de pressão organizacional, uma vez que gerentes podem considerar o presenteísmo como uma expressão de comprometimento com a organização (Brborović et al., 2017). Assim, em vista da discussão apresentada acima, o engajamento no trabalho do funcionário pode agir como elemento mediador das relações entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário, assim como da ligação entre a motivação para o serviço público e o presenteísmo. Assim, sugere-se as seguintes hipóteses:

H3: O engajamento no trabalho medeia a relação entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário do funcionário público.

H4: O engajamento no trabalho medeia a relação entre motivação para o serviço público e presenteísmo do funcionário público.

## 2.4 O PAPEL DO SUPORTE DO LÍDER

Líderes são uma importante fonte de influência social no ambiente de trabalho (Potipiroon & Ford, 2017), de modo que os supervisores podem ter um impacto significativo na moral e no comportamento de trabalho do funcionário (Gilbreath &

Karimi, 2012). Assim, supervisores podem criar um ambiente de trabalho saudável, à medida que eliminam ou reduzem os efeitos de alguns fatores de trabalho que prejudicam o funcionário (Gilbreath & Karimi, 2012).

No contexto do serviço público brasileiro, a figura do líder é comumente associada à do supervisor direto, sendo este denominado “chefe imediato” na maioria das entidades públicas. Assim, este trabalho utilizará a figura do supervisor direto como líder do funcionário.

Nesse sentido, organizações e gerentes devem fornecer suporte aos empregados, levando em consideração sua necessidade e expectativas, não apenas do ponto de vista financeiro, mas também sendo conscientes das dificuldades no trabalho e providenciando suporte mental (Arslaner & Boylu, 2017). Para George, Chiba e Scheepers (2017), providenciar um ambiente de trabalho de qualidade contribui para o alcance dos objetivos organizacionais.

De fato, segundo Arslaner e Boylu (2017), empregados que acreditam ter suporte da organização são menos prováveis de sofrer de depressão, ansiedade e outros problemas de saúde. Tal percepção ajuda, ainda, em emoções positivas relacionadas ao trabalho, de modo que o empregado experimenta prazer em trabalhar na organização (Arslaner & Boylu, 2017). Nesse sentido, o líder é a pessoa dentro da organização que providencia suporte de recursos para os seguidores (Cheung & Wong, 2011), sendo responsável pelo acompanhamento, auxílio e orientação dos empregados (Ceribeli & Severgnini, 2020).

Suporte do líder é definido como a disponibilidade de comportamento de ajuda amplo por parte do supervisor direto, possuindo dois componentes (Somech & Drach-Zahavy, 2013). De um lado, o suporte instrumental do supervisor está relacionado à provisão de assistência direta ao empregado para ajudá-lo a lidar com fatores

estressantes. Do outro lado, o suporte emocional se refere à empatia e preocupação genuína com o bem estar do empregado (Somech & Drach-Zahavy, 2013).

Cheung e Wong (2011) apontam que o comportamento de suporte do líder pode se dar orientado para a tarefa, onde o supervisor mantém ou melhora os processos que facilitam o cumprimento das tarefas. Pode, ainda, ser socio emocionalmente orientado, onde se objetiva manter ou melhorar relacionamentos interpessoais que criem confiança e lealdade, preocupando-se com a necessidade socioemocionais dos empregados.

Nesse sentido, suporte do líder, um construto relacionado à liderança transformacional (Cheung & Wong, 2011) e uma faceta do suporte social (Giauque et al., 2013) ajuda na escolha de objetivos apropriados e suporta o grupo de trabalho dentro da organização. Pode também providencia feedback construtivo e fomentar um ambiente aberto a novas ideias (Cheung & Wong, 2011).

Assim, à medida que o líder é visto como onexo entre as relações do empregado com a organização (Biron & Bamberger, 2012) e como a representação dos valores institucionais (Potipiroon & Ford, 2017), o suporte do supervisor pode fortalecer o senso de identidade com a missão da organização (Biron & Bamberger, 2012). Para Biron e Bamberger (2012), líderes podem agir de modo a facilitar não somente o senso de identificação com a organização, mas também afetando sua disposição em internalizar seus valores.

Nesse sentido, o suporte do supervisor tem recebido atenção de pesquisadores dado seu impacto sobre os resultados no trabalho (Afzal, Arshad, Saleem, & Farooqi, 2019). Práticas de liderança de apoio, por exemplo, já foram associadas à motivação intrínseca do funcionário (Honig, 2021) e ao desempenho da tarefa (Afzal et al., 2019). Nesta linha de pensamento, Potipiroon e Ford (2017) argumentam que os efeitos da

motivação do serviço público podem ser aumentados quando os líderes suprem as necessidades dos seguidores, alinhando seus valores públicos com a missão da organização pública.

Em relação a esse impacto do líder sobre os efeitos da motivação para o serviço público, pesquisas anteriores mostraram que a relação entre a motivação para o serviço público e o comprometimento organizacional é maior na presença de altos níveis de motivação intrínseca e liderança ética (Potipiroon & Ford, 2017). De fato, os resultados da pesquisa mostraram que quando a liderança ética é baixa, a motivação para o serviço público ou a motivação intrínseca não aumentam os níveis de comprometimento.

Um efeito positivo da motivação para o serviço público que pode ser melhorado pelo suporte do líder é seu impacto em reduzir o absenteísmo voluntário. Isso pode ocorrer, porque, conforme Ruhle e Süß (2020), indivíduos que são modelos de comportamento podem influenciar o comportamento individual. Por exemplo, à medida que o supervisor providencia assistência para minimizar situações estressantes, os empregados podem sentir menos necessidade de usar a ausência como forma de reduzir o impacto do ambiente de trabalho prejudicial (Biron & Bamberger, 2012).

Para Biron e Bamberger (2012), o suporte do supervisor funciona como um amortecedor, reduzindo os efeitos negativos associados ao ambiente de trabalho que podem levar ao absenteísmo. Segundo Nielsen e Daniels (2016), a relação do empregado com o supervisor é importante na decisão de atendimento ao trabalho. Neste sentido, Nielsen e Daniels (2016) afirmam que a liderança transformacional pode reduzir as taxas de absenteísmo relacionado a doença.

Neste pensamento, Frooman, Mendelson e Murphy (2012) encontraram uma relação negativa entre a liderança transformacional e o absenteísmo ilegítimo. Já Biron e Bamberger (2012) mostraram que o suporte percebido do líder modera a relação entre condições de trabalho aversivas e o absenteísmo, de modo que quando os empregados percebem o suporte de seu supervisor, tendem a faltar menos ao trabalho.

Assim, em vista dessas associações, é possível que o suporte do líder aumente o efeito que a motivação para o serviço público exerce sobre o absenteísmo voluntário, bem como exerça um efeito negativo sobre o absenteísmo voluntário. Sugere-se, assim, as seguintes hipóteses:

H5: O suporte do líder modera (fortalece) a relação entre a motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário do funcionário público.

H6: O suporte do líder impacta negativamente o absenteísmo voluntário do funcionário público.

Como mostrado anteriormente, líderes podem influenciar o comportamento dos empregados. Tal influência parece afetar o comportamento de atendimento ao trabalho, uma vez que o suporte do supervisor afeta a decisão de não ir ao trabalho quando doente (Cooper & Lu, 2016; Dietz & Scheel, 2017; Ruhle et al., 2020).

Para Yang et al. (2019), o suporte do líder impacta o presenteísmo, pensamento compartilhado por Dietz et al. (2020). Nesta linha, Miraglia e Johns (2016) afirmam que um ambiente de trabalho que providencia suporte irá encorajar o empregado a relatar uma situação de doença e o ajudará a avaliar sua incompatibilidade com o trabalho.

De fato, pesquisas anteriores têm encontrado relações entre liderança e presenteísmo. Dietz et al. (2020) e Gilbreath e Karimi (2012), por exemplo, encontraram em seus resultados que o presenteísmo do líder afeta o presenteísmo do funcionário. Dietz e Scheel (2017) por sua vez, mostraram que a pressão do supervisor está associada a altos níveis de presenteísmo.

Por outro lado, Miraglia e Johns (2016) mostraram que o suporte do supervisor afeta negativamente o presenteísmo. Na mesma linha George et al. (2017) encontraram uma forte correlação negativa entre a liderança transformacional e o presenteísmo relacionado ao estresse.

Tais pesquisas podem sugerir que o suporte do líder pode atuar de forma a moderar a relação entre a motivação para o serviço público e presenteísmo, de modo a reduzir seus impactos negativos. De modo similar, é possível que a percepção de suporte do líder por parte do funcionário reduza os níveis de presenteísmo. Assim, sugere-se as seguintes hipóteses:

H7: O suporte do líder modera (enfraquece) a relação entre a motivação para o serviço público e o presenteísmo do funcionário público.

H8: O suporte do líder impacta negativamente o presenteísmo do funcionário público.

Em vista das hipóteses apresentadas, a Figura 1 ilustra o modelo proposto da pesquisa.

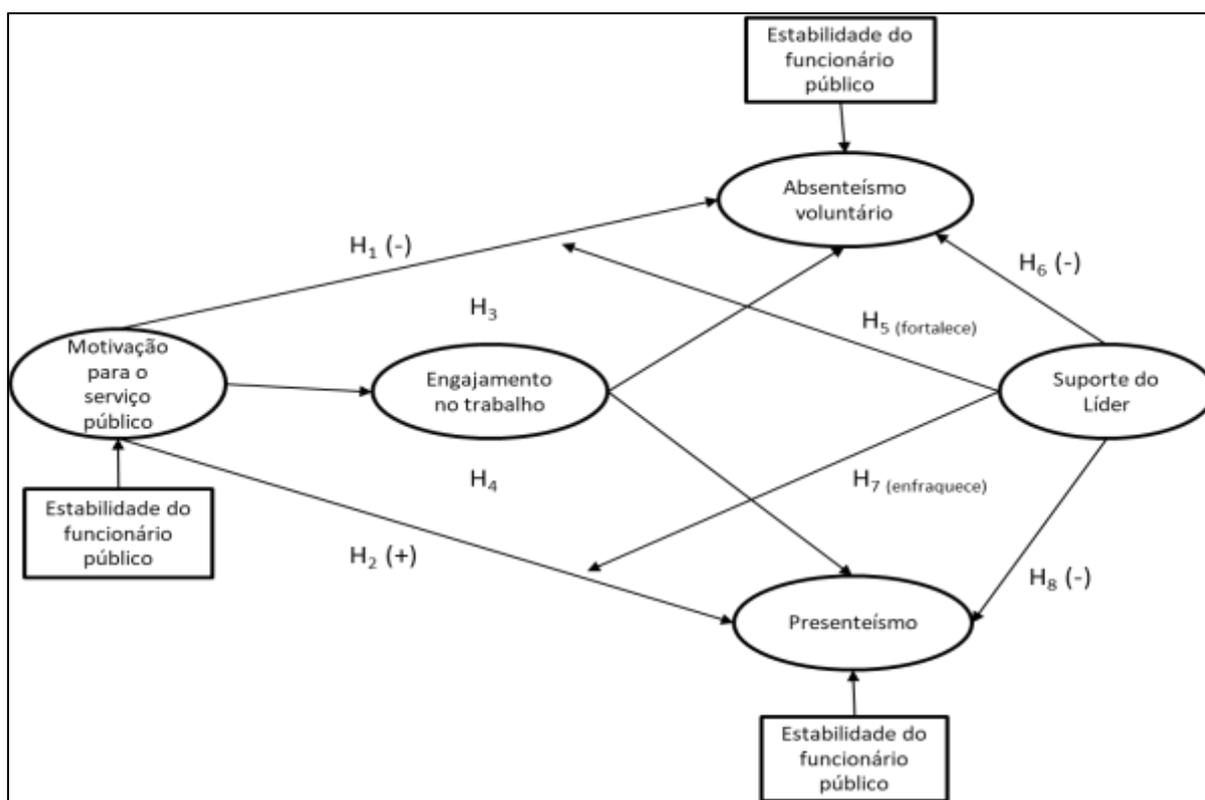


Figura 1 – Modelo proposto  
 Fonte: Elaboração própria

## Capítulo 3

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para atender ao objetivo desse estudo foi desenvolvida uma pesquisa com abordagem quantitativa, de caráter descritivo, com uso de dados primários e de corte transversal. O campo de estudo foi formado por instituições públicas dos entes federados, em vista de estas organizações serem responsáveis pela elaboração e execução de políticas públicas, de forma que a atuação de seus servidores impacta diretamente os cidadãos. Além disso, embora a motivação para o serviço público possa ser encontrada em outros ambientes (Kjeldsen, 2014), as organizações públicas foram escolhidas por serem os locais de principal geração de motivação para o serviço público (Perry & Wise, 1990), de forma a melhor medi-la.

A população-alvo foi representada por servidores públicos dos poderes executivo, legislativo e judiciário das esferas federal, estadual, municipal e distrital, haja vista exercerem suas atividades nessas organizações. O método de amostragem foi o não probabilístico e por acessibilidade, em vista de grande número de servidores públicos nestas esferas impossibilitar o acesso a todos, de modo que se tentou alcançar o maior número de respondentes possível. Para a execução da pesquisa foram utilizados dados primários coletados através de questionário.

O questionário foi formado por duas questões de controle, para identificar se o respondente pertence ao público-alvo da pesquisa (Você aceita participar desta pesquisa? / Qual o seu vínculo com o serviço público?), seguidas das afirmações ou questões referentes aos construtos (Figura 2). As questões finais visaram caracterizar a amostra. A exemplo de McGregor et al. (2016), foram utilizadas escalas curtas para minimizar o tempo de resposta do questionário.

	<b>Frase original</b>	<b>Frase adaptada</b>	<b>Escala</b>
<b>Motivação para o serviço público</b> (Vandenabeele & Vries, 2016)	I am very motivated to contribute to society	Estou muito motivado em contribuir para a sociedade.	1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente
	I find it very motivating to contribute to society	Eu considero muito motivador contribuir para a sociedade.	
	Making a difference in society, no matter how small, is very important to me	Fazer a diferença na sociedade, não importa a quão pequena, é muito importante para mim.	
	Defending the public interest is very important to me	Defender o interesse público é muito importante para mim.	
<b>Suporte do líder</b> (Afzal et al., 2019)	My supervisor cares about my opinions	Meu chefe imediato se importa com minhas opiniões	1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente
	My work supervisor really cares about my well-being	Meu chefe imediato realmente se importa com meu bem-estar	
	My supervisor strongly considers my goals and values.	Meu chefe imediato considera fortemente meus objetivos e valores	
	My supervisor shows very little concern for me. (R)	Meu chefe imediato mostra muita preocupação comigo (R)	
<b>Absenteísmo voluntário – medida A</b> (Koumenta, 2015)	In the last 12 months, how many times have you been absent from work?	Nos últimos 12 meses, quantas vezes você esteve ausente do trabalho?	1 = Nenhuma vez; 2 = Entre 1 e 3 vezes; 3 = Entre 4 e 6 vezes; 4 = Entre 7 e 10 vezes; 5 = Mais de 10 vezes <i>Dummy</i> (1) = Mais de 3 vezes
<b>Absenteísmo voluntário – medida B</b> (Koumenta, 2015; Chadwick-Jones et al., 1971)	In the last 12 months, how many times have you been absent from work?	Nos últimos 12 meses, quantas vezes você se ausentou do trabalho, por apenas um dia?*	1 = Nenhuma vez; 2 = Entre 1 e 3 vezes; 3 = Entre 4 e 6 vezes; 4 = Entre 7 e 10 vezes; 5 = Mais de 10 vezes <i>Dummy</i> (1) = Mais de 3 vezes

\* Essa adaptação considerou a frase utilizada por Koumenta (2015) e o *Attitudinal Index* relatado por Chadwick-Jones et al. (1971).

<b>Engajamento no trabalho (Schaufeli &amp; Bakker, 2003; Angst, Benevides-Pereira, &amp; Porto Martins, 2009)</b>	At my work, I feel bursting with energy	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia	1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Quase sempre, 5 = Sempre
	At my job, I feel strong and vigorous	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)	
	I am enthusiastic about my job.	Estou entusiasmado com meu trabalho	
	My job inspires me	Meu trabalho me inspira	
	When I get up in the morning, I feel like going to work	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar	
	I feel happy when I am working intensely	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	
	I am proud of the work that I do	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	
	I am immersed in my work	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	
I get carried away when I am working	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho		
<b>Presenteísmo – medida A (Johns, 2011)</b>	Over the past six months I have gone to work despite feeling that I really should have taken sick leave due to my state of health.	Nos últimos 12 meses, fui trabalhar apesar de sentir que deveria realmente ter tirado uma licença por doença devido ao meu estado de saúde.	1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente
	I have continued to work when it might have been better to take sick leave.	Nos últimos 12 meses, continuei a trabalhar quando poderia ter sido melhor tirar uma licença por doença.	
<b>Presenteísmo – medida B (Nielsen &amp; Daniels, 2016)</b>	In the past 12 months how many workdays have you gone to work even if you were sick?	Nos últimos 12 meses, quantos dias você foi trabalhar, mesmo estando doente?	1 = Nenhum dia; 2 = Entre 1 e 3 dias; 3 = Entre 4 e 6 dias; 4 = Entre 7 e 10 dias; 5 = Mais de 10 dias <i>Dummy (1) = 1 dia ou mais</i>

Figura 2 – Quadro de construtos  
Fonte: Adaptação própria

Nesse sentido, motivação para o serviço público foi medida pela escala utilizada por Vandenabeele e Vries (2016), uma versão reduzida da escala de Kim et

al. (2013), que contém quatro afirmações avaliando a percepção do servidor acerca da sua motivação para a gestão pública. Esta versão reduzida foi escolhida uma vez que medidas globais da motivação para o serviço público permitem ao pesquisador medir o nível geral do construto no indivíduo, evitando preocupações relativas ao número, natureza ou importância das dimensões da motivação para o serviço público (Wright et al., 2013).

Além disso, consoante Vandenberghe e Vries (2016), escalas globais do construto são as melhores alternativas quando se estuda as consequências associadas à motivação para o serviço público. Já engajamento no trabalho foi mensurado por meio versão reduzida de nove itens da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003), traduzida para o contexto brasileiro por Angst, Benevides-Pereira e Porto Martins (2009).

O absenteísmo voluntário foi medido por meio de uma pergunta, adaptada a partir do trabalho de Koumenta (2015) (Nos últimos 12 meses, quantas vezes você esteve ausente do trabalho?). Além disso, como forma adicional de mensurar o comportamento, a pergunta mencionada anteriormente foi complementada com uma limitação temporal das ausências (1 dia), adotando o conceito do *Attitudinal Index*, uma medida de absenteísmo voluntário relatada por Chadwick-Jones, Brown, Nicholson e Sheppard (1971).

Para mensurar o suporte do líder, foi utilizada a escala de Afzal et al. (2019) adaptada para o contexto público, a fim de avaliar a percepção dos servidores sobre o suporte de seus supervisores. O presenteísmo, por sua vez, foi medido pela escala apresentada por Johns (2011). Como forma adicional de mensurar o presenteísmo, o construto também foi medido por meio de um único item, a exemplo de Nielsen e Daniels (2016) e Johns (2010). A questão foi adaptada para uma escala de *Likert*.

Tanto no caso do absenteísmo voluntário como do presenteísmo, o período de 12 meses foi adotado para reduzir as limitações de rememoração dos comportamentos por parte do respondente. As questões referentes ao absenteísmo voluntário e ao presenteísmo foram mantidas distantes no questionário a fim de evitar viés de resposta causado pela confusão dos conceitos pelo respondente.

As questões finais visaram realizar a caracterização da amostra por meio de questões relativas à estabilidade, sexo, idade, escolaridade, estado civil, renda, tempo no serviço público. Também foram coletados dados referentes a nível de escolaridade do cargo, esfera do poder em que o respondente trabalha, natureza do vínculo com o serviço público e unidade da federação onde exerce suas atividades.

Antes da aplicação do questionário foi realizado um pré-teste com 18 respondentes, cujo resultado levou a acrescentar as palavras “falta” ou “faltou” nas questões relativas ao absenteísmo voluntário, para esclarecer o sentido das questões. O questionário foi disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms* e divulgado por meio de aplicativo de mensagens instantâneas e e-mail. O acesso a maior parte dos respondentes se deu por intermédio da divulgação interna das instituições públicas que aceitaram divulgar a pesquisa entre seus funcionários através do e-mail institucional. O contato com as instituições ocorreu por meio do departamento de pesquisa ou ouvidoria.

A coleta de dados ocorreu entre 03/01/2022 e 21/02/2022, retornando 485 respostas, das quais 18 foram excluídas por não pertencerem ao público-alvo da pesquisa, resultando em uma amostra de 467 funcionários públicos. A Tabela 1 mostra o perfil dos participantes.

**TABELA 1 – PERFIL DOS PARTICIPANTES**

Dados demográficos (n=467)		%
Vínculo com o serviço público	Celetista	7,92
	Comissionado	10,71
	Estatutário	81,37
Estabilidade	Sim	85,01
	Não	14,99
Sexo	Feminino	55,89
	Masculino	43,25
	Prefere não dizer	0,86
Escolaridade do indivíduo	Ensino fundamental	0,21
	Ensino médio e/ou técnico	4,5
	Ensino superior	18,63
	Especialização/MBA	35,12
	Mestrado	27,84
	Doutorado	13,7
Nascimento	Até 1964	10,49
	1965-1979	37,26
	1980-1994	48,61
	Após 1995	3,64
Estado civil	Solteiro (a)	29,76
	Casado (a)	46,68
	União estável	14,56
	Separado (a) ou divorciado (a)	7,92
	Viúvo (a)	1,07
Renda	Até R\$ 2.200,00	7,92
	De R\$ 2.201,00 até R\$ 4.400,00	21,41
	De R\$ 4.401,00 a R\$ 11.000,00	49,25
	De R\$ 11.001,01 a R\$ 22.000,00	17,77
	Acima de R\$ 22.000,00	3,64
Tempo de serviço	Menos de 1 ano	3,43
	Acima de 1 até 5 anos	14,13
	Acima de 5 até 10 anos	25,48
	Acima de 10 até 20 anos	39,19
	Mais de 20 anos	17,13
	Não se aplica	0,64
Dados demográficos (n=467)		%
Escolaridade mínima do cargo	Fundamental	3,00
	Médio	34,48

	Superior	59,31
	Outro	2,57
	Não se aplica	0,64
	MA	37,69
Estado	CE	33,19
	ES	8,14
	Demais estados	20,98
	Empresa mista	3,64
Poder/empresa em que exerce as atividades	Empresa pública	18,20
	Executivo	73,02
	Legislativo	2,14
	Judiciário	3,00
Esfera de poder em que exerce as atividades	Federal	72,22
	Estadual	18,22
	Distrital	0,44
	Municipal	9,11

Fonte: Dados da pesquisa

A amostra é composta 81,37% por funcionários com vínculo estatutário (ingresso por meio de concurso público e regidos por estatuto definido por lei), 10,71% por funcionários comissionados (livre nomeação e exoneração para cargos de confiança na Administração Pública) e 7,92% por celetistas (ingresso por meio de concurso público e regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452/1943). Do total de respondentes 85,01% possuem estabilidade no serviço público.

Em relação ao sexo, a maioria é feminino (55,89%). Sobre a escolaridade dos respondentes, 95,29% têm pelo menos o ensino superior, com 76,66% com pós-graduação. A amostra ocupa, em sua maior parte, cargos de nível superior (59,31%), está no serviço público há mais de 10 anos (56,32%), vive em casamento ou união estável (61,24%), e possui renda entre R\$ 2.201,00 e R\$ 11.000,00 (70,66%, Classes C ou D de renda). A maioria trabalha no poder executivo (73,02%) a nível federal (72,22%).

Após a coleta de dados, o modelo proposto foi avaliado por meio da Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* – SEM), com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares* – PLS), pois esse método é adequado para estimação de modelos com muitos construtos, indicadores e/ou relações (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019), observando 300 iterações e 10.000 subamostras. Foi utilizado o software SmartPLS, versão 3.3.7 (Ringle, Wende, & Becker, 2015b).

Finalmente, foram conduzidas análises multigrupos utilizando o MICOM – *Measurement Invariance Assessment* com pelo menos 5.000 permutações entre grupos pré-definidos: tipo de vínculo com o serviço público, sexo, tempo de serviço na área pública, idade, renda, escolaridade do cargo, escolaridade do indivíduo e esfera de poder em que o funcionário exerce suas atividades.

## Capítulo 4

### 4 ANÁLISE DOS DADOS

Tendo em vista que os construtos absenteísmo voluntário e presenteísmo foram mensurados de duas formas cada, esta pesquisa realizou o teste das hipóteses em seis modelos. Os modelões foram agrupados em três estudos, nos quais as escalas foram tratadas como Likert e *dummies* para melhor compreensão dos resultados.

Nesse sentido, o primeiro estudo considerou a medida A de absenteísmo voluntário (Koumenta, 2015) em conjunto com as duas medidas de presenteísmo. O estudo 2 utilizou a medida B de absenteísmo voluntário (Koumenta, 2015; Chadwick-Jones et al., 1971) em conjunto com as medidas de presenteísmo. Nesses dois estudos, os construtos foram tratados como escalas *Likert*. O terceiro estudo considerou ambas as medidas de absenteísmo voluntário (A e B) em conjunto com a medida B de presenteísmo (Nielsen & Daniels, 2016), sendo os construtos tratados como *dummies*. A Figura 3 ilustra os modelos.

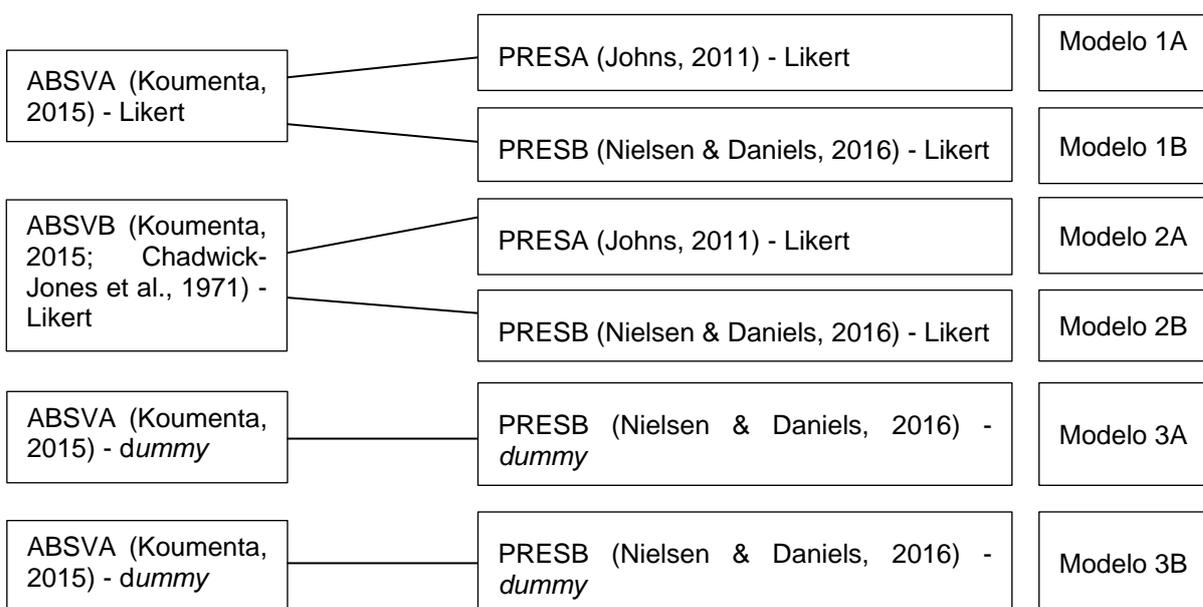


Figura 3 – Modelos estudados  
Fonte: Elaboração própria

## 4.1 ESTUDO 1

### 4.1.1 Modelo 1A

O modelo 1A utilizou a medida A de absenteísmo voluntário – nos últimos 12 meses, quantas vezes você esteve ausente do trabalho? (Koumenta, 2015) – e a medida A de presenteísmo, com duas afirmações - nos últimos 12 meses, fui trabalhar apesar de sentir que deveria realmente ter tirado uma licença por doença devido ao meu estado de saúde / nos últimos 12 meses, continuei a trabalhar quando poderia ter sido melhor tirar uma licença por doença (Johns, 2011) - medidas com escalas *Likert* de cinco pontos, conforme mostrado na Figura 2.

#### 4.1.1.1 Validação do modelo de mensuração

O modelo de mensuração foi avaliado por meio da validade convergente e discriminante dos construtos. A validade convergente foi verificada a partir dos cinco critérios constantes nas Tabelas 2 e 3.

Em primeiro lugar foram avaliadas as cargas externas das variáveis (Tabela 3). De acordo com esse critério as cargas devem estar acima de 0,70 para indicar que o construto explica mais de cinquenta por cento da variância do indicador, como recomendado por Hair, Ringle e Sarstedt (2011), Bido e Silva (2019) e Hair, Risher, Sarstedt e Ringle (2019)

Nesse sentido, conforme Tabela 3, o critério foi validado para quase todos os indicadores, exceto para ENG9, o qual apresentou carga fatorial inferior a 0,7 (0,452) e foi excluído do modelo. Em relação ao indicador SUPL4, embora tenha apresentado carga externa de 0,656, foi mantido para assegurar a validade de conteúdo e a

comparação entre pesquisas, conforme recomendado por Bido e Silva (2019), Devellis (2016) e Netemeyer, Bearden e Sharma (2003).

Em segundo lugar, foram avaliados os critérios dos coeficientes de Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Dillon-Goldstein ( $\rho$ -A), que devem estar acima de 0,70 (Hair et al., 2011). Por fim, foi considerado o critério da Variância Média Extraída (AVE), que deve estar acima de 0,50 para indicar que o construto explica pelo menos cinquenta por cento da variância do item (Hair et al., 2019).

**TABELA 2 – CARGAS EXTERNAS, MÉDIAS E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS (M1A)**

Construtos	Variáveis	Média	Desvio padrão	Cargas externas	
Motivação para o serviço público (Vandenabeele & Vries, 2016)	MSP1	Estou muito motivado em contribuir para a sociedade.	4,439	0,796	0,884
	MSP2	Eu considero muito motivador contribuir para a sociedade.	4,552	0,699	0,864
	MSP3	Fazer a diferença na sociedade, não importa a quão pequena, é muito importante para mim.	4,535	0,741	0,825
	MSP4	Defender o interesse público é muito importante para mim.	4,582	0,705	0,728
Suporte do líder (Afzal et al., 2019)	SUPL1	Meu líder (superior imediato) se importa com minhas opiniões	3,764	1,229	0,944
	SUPL2	Meu líder (superior imediato) realmente se importa com meu bem-estar	3,711	1,284	0,947
	SUPL3	Meu líder (superior imediato) considera fortemente meus objetivos e valores	3,610	1,259	0,943
	SUPL4	Meu líder (superior imediato) mostra pouca preocupação comigo (R)	3,557	1,381	0,656
Absenteísmo voluntário – Medida A (Koumenta, 2015)	ABSVA	Nos últimos 12 meses, quantas vezes você esteve ausente do trabalho?	1,786	0,959	1,000
Absenteísmo voluntário – Medida B (Koumenta, 2015; Chadwick-Jones et al., 1971)	ABSVB	Nos últimos 12 meses, quantas vezes você se ausentou do trabalho, por apenas um dia?	1,629	0,776	1,000

Fonte: Dados da pesquisa.

**TABELA 2 – CARGAS EXTERNAS, MÉDIAS E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS (M1A) – (continuação)**

Construtos	Variáveis	Média	Desvio padrão	Cargas externas	
Engajamento no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2003; Angst, Benevides-Pereira, & Porto Martins, 2009)	ENG1	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia	3,659	0,885	0,874
	ENG2	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)	3,662	0,929	0,894
	ENG3	Estou entusiasmado com meu trabalho	3,642	1,016	0,903
	ENG4	Meu trabalho me inspira	3,730	1,088	0,874
	ENG5	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar	3,681	1,064	0,856
	ENG6	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	3,818	1,023	0,766
	ENG7	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	4,072	0,960	0,801
	ENG8	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	4,113	0,946	0,837
	ENG9	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho	3,572	0,989	*
Presenteísmo – Medida A (Johns, 2011)	PRESA1	Nos últimos 12 meses, fui trabalhar apesar de sentir que deveria realmente ter tirado uma licença por doença devido ao meu estado de saúde.	2,642	1,625	0,970
	PRESA2	Nos últimos 12 meses, continuei a trabalhar quando poderia ter sido melhor tirar uma licença por doença.	2,597	1,634	0,976
Presenteísmo – Medida B (Nielsen & Daniels, 2016)	PRESB	Nos últimos 12 meses, quantos dias você foi trabalhar, mesmo estando doente?	2,499	1,382	1,00

Nota 1: M1A – Modelo 1A. Nos demais modelos, as cargas externas tiveram variação apenas na terceira casa após a vírgula.

Nota 2: As médias das variáveis devem ser interpretadas conforme escalas apresentadas na Figura 2.

\* A variável ENG9 foi excluída de todos os modelos por apresentar carga fatorial abaixo de 0,50.

(R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS.

Em relação à validade discriminante, foi avaliado o critério de Fornell e Larcker (1981), segundo o qual a raiz quadrada da AVE deve ser maior do que a correlação entre os construtos. Além disso, verificou-se os critérios de *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Henseler, Ringle, & Sartetd, 2015), o qual deve estar abaixo de 0,90, conforme recomendação de Ringle, Wende e Becker (2015a). Por fim, observou-se

as cargas cruzadas de Chin (1998), que recomenda que os valores das cargas fatoriais das variáveis observadas em seus respectivos construtos devem ser maiores do que nos demais construtos.

**TABELA 3 – VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE – MODELO M1A**

	Média	DP	Alfa de Cronbach	rho_A	CR	AVE	ABSVA	ENG	MSP	PRESA	SUPL
ABSVA	1,786	0,959	1,000	1,000	1,000	1,000	<b>1,000</b>	0,098	0,109	0,098	0,029
ENG	3,772	0,798	0,946	0,950	0,955	0,725	-0,097	<b>0,852</b>	0,566	0,140	0,497
MSP	4,527	0,609	0,847	0,887	0,896	0,684	-0,104	0,521	<b>0,827</b>	0,082	0,338
PRESA	2,620	1,586	0,944	0,952	0,973	0,947	0,096	-0,135	-0,061	<b>0,973</b>	0,227
SUPL	3,661	1,124	0,899	0,941	0,932	0,777	-0,029	0,472	0,320	-0,203	<b>0,882</b>

Nota: ABSVA: absentismo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder. DP: Desvio padrão; rho-A: coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias dos construtos devem ser interpretadas conforme escalas mostradas na Figura 2. Em diagonal e negrito estão os valores da  $\sqrt{AVE}$ . Os valores sombreados representam o critério HTMT. ABSVA foi medido com apenas uma variável.

Fonte: Programa SmartPLS

**TABELA 4 – CARGAS CRUZADAS - MODELO M1A**

	ABSVA	ENG	MSP	PRESA	SUPL
ABSVA	1,000	-0,097	-0,104	0,096	-0,029
ENG1	-0,071	0,874	0,433	-0,190	0,431
ENG2	-0,091	0,894	0,471	-0,181	0,481
ENG3	-0,101	0,903	0,467	-0,091	0,461
ENG4	-0,109	0,874	0,470	-0,082	0,353
ENG5	-0,059	0,856	0,408	-0,129	0,374
ENG6	-0,042	0,766	0,455	-0,064	0,342
ENG7	-0,039	0,801	0,368	-0,078	0,355
ENG8	-0,139	0,837	0,466	-0,090	0,392
MSP1	-0,118	0,547	0,884	-0,101	0,351
MSP2	-0,070	0,391	0,864	-0,056	0,260
MSP3	-0,047	0,373	0,825	-0,050	0,229
MSP4	-0,098	0,369	0,728	0,036	0,179
PRESA1	0,075	-0,109	-0,057	0,970	-0,198
PRESA2	0,111	-0,152	-0,062	0,976	-0,198
SUPL1	-0,057	0,450	0,315	-0,173	0,944
SUPL2	-0,005	0,458	0,335	-0,206	0,947
SUPL3	-0,032	0,469	0,310	-0,164	0,943
SUPL4(R)	0,001	0,240	0,115	-0,190	0,656

Nota: ABSVA: absentismo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder. ABSVA foi medido com apenas uma variável. (R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS.

Desse modo, conforme se observa nas Tabelas 2, 3 e 4, as validades convergente e discriminante dos construtos foram sustentadas.

#### 4.1.1.2 Teste de hipóteses

A Tabela 5 mostra os efeitos diretos e indiretos propostos no modelo, indicando os resultados do teste de hipóteses.

**TABELA 5 – EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS – MODELO M1A**

	H	f <sup>2</sup>	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado
MSP -> ABSVA	H1(-)	0,005	1,387	-0,080	0,058	1,372	0,170	
SUPL -> ABSVA	H6(-)	0,000	1,286	0,016	0,047	0,341	0,733	0,026
ENG -> ABSVA	-	0,003	1,599	-0,072	0,058	1,230	0,219	
EST -> ABSVA	Controle	0,019	1,027	-0,137	0,050	2,738	0,006	
MSP -> PRESA	H2(+)	0,001	1,386	0,034	0,054	0,622	0,534	
SUPL -> PRESA	H8(-)	0,028	1,286	-0,185	0,051	3,598	0,000	0,045
ENG -> PRESA	-	0,003	1,596	-0,064	0,060	1,073	0,283	
EST -> PRESA	Controle	0,004	1,032	0,059	0,044	1,339	0,181	
MSP -> ENG	-	0,375	1,386	0,522	0,032	16,414	0,000	0,271
MSP -> ENG -> ABSVA	H3	-	-	-0,037	0,031	1,214	0,225	-
MSP -> ENG -> PRESA	H4	-	-	-0,033	0,032	1,059	0,290	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-ABSVA	H5(fortalece)	-	-	-0,077	0,088	0,866	0,386	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-PRESA	H7(enfraquece)	-	-	0,077	0,075	1,018	0,308	-
EST -> MSP	Controle	0,003	1,000	-0,057	0,050	1,151	0,250	0,001

Nota: ABSVA: absentismo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder; H: Hipóteses; f<sup>2</sup> = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio padrão; R<sup>2</sup> ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Programa SmartPLS.

Iniciando pelos efeitos diretos, é possível perceber que em relação à hipótese H1 de que a motivação para o serviço público impacta negativamente o absentismo voluntário os resultados mostram que esta não foi suportada a uma significância de 5% (p-valor = 0,170). O resultado indica que a base altruísta do indivíduo para ajudar a sociedade (Kim & Vandenabeele, 2010) não exerce impacto sobre o comportamento

de não comparecer ao trabalho voluntariamente (Driver & Watson, 1989; Jensen et al., 2019).

De modo similar, as evidências indicam que a motivação para o serviço público também não exerce impacto direto sobre o presenteísmo, a uma significância de 5% (p-valor = 0,534), não suportando a hipótese (H2). Ou seja, o indivíduo comprometido em servir a sociedade (Kim & Vandenabeele, 2010) não tem inclinações de comparecer doente ao trabalho (Dietz et al., 2020; Gross et al., 2019; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019).

Os resultados indicam, ainda, que o suporte do líder não impacta o absenteísmo voluntário, de forma que H6 não foi suportada a uma significância de 5% (p-valor = 0,733), mas exerce impacto negativo sobre o presenteísmo, suportando a hipótese H8 ( $\beta = -0,185$ ; p-valor < 0,001), a uma significância de 1%. Tais evidências indicam que a percepção do funcionário público de que seu superior imediato fornece suporte instrumental e emocional (Somech & Drach-Zahavy, 2013) não impacta a frequência de ausências voluntárias ao trabalho, mas reduz o comportamento de comparecer doente ao trabalho (Johns, 2010).

Já em relação aos efeitos mediadores, os resultados indicam que o engajamento no trabalho não medeia a relação entre a motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário (H3, p-valor = 0,225). De modo similar, também não medeia a relação desse tipo de motivação e o presenteísmo (H4, p-valor = 0,290 respectivamente). Assim as hipóteses H3 e H4 não foram suportadas a uma significância de 5%.

De forma complementar, é possível verificar nas outras ligações das ligações de mediação que o engajamento do funcionário público não afeta o absenteísmo voluntário ou presenteísmo do indivíduo (p-valor = 0,219 e 0,283 respectivamente).

Os resultados, contudo, mostram um forte impacto positivo da motivação para o serviço público sobre o engajamento do funcionário ( $\beta = 0,522$ ;  $p$ -valor  $< 0,001$ ;  $f^2 = 0,375$ ;  $R^2$  ajustado =  $0,271$ ).

Em relação à inexistência desses efeitos mediadores, é possível perceber que o fato de o funcionário estar energizado, positivamente ligado e totalmente dedicados ao trabalho (Magee et al., 2017) não exerce impacto direto sobre o comportamento de atendimento ao trabalho. Também não medeia o impacto que o conjunto de crenças, valores e atitudes que ultrapassam o interesse próprio do indivíduo (Paarlberg & Lavigna, 2010) exerce sobre esses comportamentos. Contudo, esse conjunto de crenças afeta positivamente o estado de mente caracterizado por vigor, dedicação e absorção do funcionário público (Bakker et al., 2011; Caesens et al., 2016; McGregor et al., 2016).

Sobre os efeitos moderadores, as evidências mostram que o suporte do líder não modera a relação entre a motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário ( $H5$ ,  $p$ -valor =  $0,386$ ) ou entre esta e o presenteísmo ( $H7$ ,  $p$ -valor =  $0,308$ ). Logo as hipóteses  $H5$  e  $H7$  não foram suportadas a uma significância de 5%. É possível perceber, portanto, que embora a percepção do funcionário de que seu superior imediato seja elemento de suporte reduza os níveis de presenteísmo ( $H8$ ), não fortalece ou enfraquece a relação entre a base altruísta do indivíduo e o comportamento de atendimento ao trabalho.

Já em relação à variável de controle, os resultados indicam que a estabilidade do funcionário público não afeta o presenteísmo ( $p$ -valor =  $0,181$ ) ou a motivação para o serviço público ( $p$ -valor =  $0,250$ ). Assim, as evidências indicam que o direito à estabilidade do funcionário público não impacta conjunto de crenças, valores e

atitudes que ultrapassam o interesse próprio do indivíduo (Paarlberg & Lavigna, 2010) ou comportamento de ir doente ao trabalho (Johns, 2010),

Tal variável, entretanto, impacta negativamente o absenteísmo voluntário ( $\beta = -0,137$ ;  $p$ -valor = 0,006). Logo, a estabilidade diminui o comportamento absenteísta voluntário, de forma que indivíduos com estabilidade tendem a ter menor frequência de ausências voluntárias.

Por fim, a acurácia preditiva do modelo proposto mostra que o tamanho do efeito de Cohen (1988) é pequeno para quase todas as relações, conforme se observa na Tabela 5. Tal efeito é grande ( $f^2=0,375$ ), contudo, para a relação entre motivação para o serviço público e engajamento. Os valores de Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 3,00 (maior valor 1,599), indicando que não há problemas de multicolinearidade no modelo.

Já os Coeficientes de Determinação Ajustados ( $R^2$ ), que mostram os efeitos nas variáveis endógenas do modelo proposto são baixos para absenteísmo voluntário ( $R^2$  ajustado = 0,026), presenteísmo ( $R^2$  ajustado = 0,045) e motivação para o serviço público ( $R^2$  ajustado = 0,001), conforme Hair et al. (2011) e Cohen (1988). Já a variável engajamento apresentou o coeficiente de determinação fraco ( $R^2$  ajustado = 0,271) para Hair et al. (2011), mas grande para Cohen (1988) por se tratar de estudo na área de ciências sociais.

#### **4.1.2 Modelo 1B**

O modelo 1B utilizou a medida A de absenteísmo voluntário (Nos últimos 12 meses, quantas vezes você esteve ausente do trabalho? (Koumenta, 2015) e a medida B de presenteísmo (Nos últimos 12 meses, quantos dias você foi trabalhar,

mesmo estando doente? (Nielsen & Daniels, 2016), medidas com escalas Likert de cinco pontos, conforme mostrado na Figura 2.

#### 4.1.2.1 Validação do modelo de mensuração

Assim como no modelo anterior, a validade convergente foi analisada pelos critérios das cargas externas, Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta, Dillon-Goldstein (rho-A) e Variância média extraída (Hair et al., 2011). As cargas externas do modelo foram semelhantes às do modelo M1A (Tabela 2), de modo que, por questões de parcimônia não foram reproduzidas para o modelo M1B, mas podem ser visualizadas na Tabela 7 abaixo.

Nesse sentido, a carga fatorial da maioria das variáveis do modelo M1B se encontra acima de 0,7 (menor valor = 0,731), exceto a variável SUPL4, cuja carga é de 0,642, mas foi mantida no modelo para assegurar a validade de conteúdo e a comparação com outros estudos (Bido & Silva, 2019; Devellis, 2016; Netemeyer et al., 2003). A variável ENG9 foi excluída por apresentar carga externa de 0,452.

Em relação aos demais critérios, o Alfa de Cronbach, o coeficiente de Dillon-Goldstein e a Confiabilidade composta apresentaram valores acima de 0,70 (Hair et al., 2011) e a Variância Média Extraída ficou acima de 0,50 (Hair et al., 2019). Assim, fica assegurada a validade convergente dos construtos.

A validade discriminante foi analisada por meio dos critérios Fornell e Larcker (1981), *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Henseler et al., 2015) e das cargas cruzadas (Chin, 1998). As Tabelas 6 e 7 mostram os resultados.

**TABELA 6 – VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE – MODELO M1B**

	Média	DP	Alfa de Cronbach	rho_A	CR	AVE	ABSVA	ENG	MSP	PRESB	SUPL
ABSVA	1,786	0,959	1,000	1,000	1,000	1,000	<b>1,000</b>	0,098	0,109	0,209	0,029
ENG	3,772	0,798	0,946	0,950	0,955	0,725	-0,097	<b>0,852</b>	0,566	0,117	0,497
MSP	4,527	0,609	0,847	0,884	0,896	0,684	-0,104	0,521	<b>0,827</b>	0,036	0,338
PRESB	2,499	1,382	1,000	1,000	1,000	1,000	0,209	-0,118	-0,035	<b>1,000</b>	0,069
SUPL	3,661	1,124	0,899	0,951	0,931	0,776	-0,030	0,473	0,321	-0,066	<b>0,881</b>

Nota: ABSVA: absenteísmo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB: presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. DP: Desvio padrão; rho-A: coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias dos construtos devem ser interpretadas conforme escalas mostradas na Figura 2. Em diagonal e negrito estão os valores da  $\sqrt{AVE}$ . Os valores sombreados representam o critério HTMT. ABSVA e PRESB foram medidos com apenas uma variável cada.

Fonte: Programa SmartPLS

**TABELA 7 – CARGAS CRUZADAS – MODELO M1B**

	ABSVA	ENG	MSP	PRESB	SUPL
ABSVA	1,000	-0,097	-0,104	0,209	-0,030
ENG1	-0,071	0,874	0,433	-0,184	0,433
ENG2	-0,091	0,894	0,471	-0,179	0,482
ENG3	-0,101	0,904	0,467	-0,119	0,463
ENG4	-0,109	0,874	0,471	-0,080	0,354
ENG5	-0,059	0,855	0,408	-0,088	0,375
ENG6	-0,042	0,766	0,455	-0,048	0,343
ENG7	-0,039	0,800	0,368	-0,018	0,356
ENG8	-0,139	0,837	0,466	-0,058	0,393
MSP1	-0,118	0,547	0,883	-0,043	0,353
MSP2	-0,070	0,391	0,863	-0,008	0,261
MSP3	-0,047	0,373	0,825	-0,027	0,229
MSP4	-0,098	0,369	0,731	-0,032	0,181
PRESB	0,209	-0,118	-0,035	1,000	-0,066
SUPL1	-0,057	0,450	0,315	-0,052	0,947
SUPL2	-0,005	0,458	0,334	-0,064	0,948
SUPL3	-0,032	0,469	0,310	-0,072	0,947
SUPL4R	0,001	0,240	0,115	-0,044	0,642

Nota: ABSVA: absenteísmo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB: presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. ABSVA e PRESB foram medidos com apenas uma variável cada.

(R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS

Como se observa nas tabelas, a raiz quadrada da AVE é maior do que a correlação entre os construtos, atendendo ao critério de Fornell e Larcker (1981), o HTMT está abaixo de 0,90, conforme recomendação de Ringle et al. (2015a). De modo similar, a carga fatorial das variáveis observadas em seus respectivos construtos é

maior do que nos demais construtos, respeitando o critério de Chin (1998). Assim, também está assegurada a validade discriminante no modelo M1B.

#### 4.1.2.2 Teste de hipóteses

A Tabela 8 mostra os efeitos diretos e indiretos propostos no modelo, indicando os resultados do teste de hipóteses.

**TABELA 8 – EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS – MODELO M1B**

	Hipóteses	f <sup>2</sup>	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado
MSP -> ABSVA	H1(-)	0,005	1,389	-0,079	0,058	1,366	0,172	0,026
SUPL -> ABSVA	H6(-)	0,000	1,310	0,010	0,059	0,174	0,862	
ENG -> ABSVA	-	0,003	1,612	-0,069	0,057	1,225	0,221	
EST -> ABSVA	Controle	0,019	1,029	-0,137	0,051	2,714	0,007	
MSP -> PRESB	H2(+)	0,001	1,388	0,035	0,055	0,647	0,518	0,013
SUPL -> PRESB	H8(-)	0,000	1,309	-0,019	0,055	0,347	0,729	
ENG -> PRESB	-	0,010	1,028	-0,123	0,062	1,974	0,048	
EST -> PRESB	Controle	0,000	1,028	0,004	0,043	0,103	0,918	
MSP -> ENG	-	0,375	1,000	0,522	0,032	16,409	0,000	0,271
MSP -> ENG -> ABSVA	H3	-	-	-0,036	0,030	1,209	0,227	
MSP -> ENG -> PRESB	H4	-	-	-0,064	0,033	1,921	0,055	
Efeito de moderação_SUPL->MSP-ABSVA	H5(fortalece)	-	-	-0,077	0,087	0,883	0,377	
Efeito de moderação_SUPL->MSP-PRESB	H7(enfraquece)	-	-	-0,092	0,129	0,709	0,479	
EST -> MSP	Controle	0,003	1,000	-0,057	0,049	1,173	0,241	0,001

Nota: ABSVA: absentismo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB: presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder; H: Hipóteses; f<sup>2</sup> = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio padrão; R<sup>2</sup> ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Programa SmartPLS

Em relação aos efeitos diretos propostos no modelo, os resultados mostram que estes não foram estatisticamente significativos, a uma significância de 5%. Assim, a motivação para o serviço público não exerce efeitos diretos sobre o absentismo voluntário (H1, p-valor = 0,172) ou sobre o presenteísmo do funcionário público (H2,

p-valor = 0,518). De modo similar, o suporte do líder não afeta o absenteísmo voluntário (H6, p-valor = 0,862) ou o presenteísmo (H8, p-valor = 0,729).

Assim, os resultados indicam que a base altruísta do indivíduo para ajudar a sociedade (Kim & Vandenabeele, 2010) não afeta diretamente o absenteísmo voluntário ou o presenteísmo. De igual forma, a percepção de suporte instrumental e emocional por (Somech & Drach-Zahavy, 2013) por parte do funcionário público não afeta diretamente o comportamento de não comparecer ao trabalho voluntariamente (Driver & Watson, 1989; Jensen et al., 2019) ou de comparecer doente ao trabalho (Johns, 2010).

Sobre os efeitos indiretos, os resultados mostram que não há efeito mediador do engajamento no trabalho na relação entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário (H3, p-valor = 0,227). Também não foi identificado seu efeito mediador entre a motivação para o serviço público e o presenteísmo do funcionário público (H4, p-valor = 0,055). Assim, as hipóteses H3 e H4 não foram suportadas a uma significância de 5%.

De modo complementar, as evidências dos efeitos mediadores indicam que o engajamento no trabalho não exerce influência sobre o absenteísmo voluntário a uma significância de 5% (p-valor = 0,221), mas afeta negativamente o presenteísmo ( $\beta = -0,123$ ; p-valor = 0,048). Já motivação para o serviço público exerce influência sobre o engajamento do funcionário público ( $\beta = 0,522$ ; p-valor < 0,001;  $f^2 = 0,375$ ;  $R^2$  ajustado = 0,271).

Sobre os efeitos moderadores, as evidências do estudo mostram que o suporte do líder não modera as relações da motivação para o serviço público com o absenteísmo voluntário (H5, p-valor = 0,377) ou com o presenteísmo (p-valor = 0,479). Assim, as hipóteses H5 e H7 não foram suportadas a uma significância de 5%. Dess

forma, a percepção do funcionário público de que seu supervisor atua como elo de suporte não fortalece ou enfraquece a relação da motivação para o serviço público com os comportamentos de atendimento ao trabalho.

Já a variável de controle não exerceu influência sobre a motivação para o serviço público (p-valor = 0,241) ou o presenteísmo (p-valor = 0,918). As evidências, porém, indicam que a estabilidade do funcionário público impacta negativamente o absenteísmo voluntário ( $\beta = -0,137$ ; p-valor = 0,007), a uma significância de 1%, reforçando os resultados do modelo M1A.

Por fim, a acurácia preditiva do modelo proposto mostra que o tamanho do efeito de Cohen (1988) é pequeno para quase todas as relações, exceto para a relação entre motivação para o serviço público e engajamento, onde o tamanho do efeito é grande ( $f^2 = 0,375$ ). Os valores de Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 3,00 (maior valor 1,612), o que mostra que não há problemas de multicolinearidade no modelo.

Já os Coeficientes de Determinação Ajustados ( $R^2$ ), que mostram os efeitos nas variáveis endógenas do modelo proposto baixos para o absenteísmo voluntário ( $R^2$  ajustado = 0,026), presenteísmo ( $R^2$  ajustado = 0,013), e motivação para o serviço público ( $R^2$  ajustado = 0,001), conforme Hair et al. (2011) e Cohen (1988). Já para o engajamento no trabalho, o efeito é fraco para Hair et al. (2011), mas grande para Cohen (1988) por se tratar de estudo na área de ciências sociais ( $R^2$  ajustado = 0,271).

## 4.2 ESTUDO 2

### 4.2.1 Modelo 2A

O modelo 2A utilizou a medida B de absenteísmo voluntário (Nos últimos 12 meses, quantas vezes você se ausentou do trabalho, por apenas um dia? (Koumenta, 2015; Chadwick-Jones et al., 1971) e a medida A de presenteísmo, com duas afirmações - nos últimos 12 meses, fui trabalhar apesar de sentir que deveria realmente ter tirado uma licença por doença devido ao meu estado de saúde / nos últimos 12 meses, continuei a trabalhar quando poderia ter sido melhor tirar uma licença por doença (Johns, 2011) - medidas com escalas Likert de cinco pontos, conforme mostrado na Figura 2.

#### 4.2.1.1 Validação do modelo de mensuração

Assim como no Estudo 1, a validade convergente foi analisada por meio dos critérios das cargas externas, Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta, Dillon-Goldstein ( $\rho$ -A) e Variância média extraída (Hair et al., 2011). Já a validade discriminante foi analisada por meio dos critérios Fornell e Larcker (1981), *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Henseler et al., 2015) e das cargas cruzadas de Chin (1998).

As cargas externas foram similares às do modelo M1A (Tabela 2). A Tabela 9 mostra os demais critérios de validade convergente e alguns da validade discriminante. A Tabela 10 exhibe as cargas cruzadas.

Como se observa nas tabelas, a carga fatorial da maioria dos indicadores está acima de 0,70 (menor valor 0,727), exceto para a variável SUPL4 que apresentou carga de 0,657. Esse indicador foi mantido no modelo para assegurar a validade de

conteúdo (Bido & Silva, 2019; Devellis, 2016; Netemeyer et al., 2003). O indicador ENG9 foi excluído por apresentar carga externa de 0,453.

**TABELA 9 – VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE – MODELO M2A**

	Média	DP	Alfa de Cronbach	rho_A	CR	AVE	ABSVB	ENG	MSP	PRESA	SUPL
ABSVB	1,629	0,776	1,000	1,000	1,000	1,000	<b>1,000</b>	0,122	0,073	0,091	0,100
ENG	3,772	0,798	0,946	0,950	0,955	0,725	-0,122	<b>0,852</b>	0,566	0,140	0,497
MSP	4,527	0,609	0,847	0,886	0,896	0,684	-0,068	0,521	<b>0,827</b>	0,082	0,338
PRESA	2,620	1,586	0,944	0,948	0,973	0,947	0,089	-0,135	-0,061	<b>0,973</b>	0,227
SUPL	3,661	1,124	0,899	0,940	0,932	0,777	-0,095	0,472	0,319	-0,203	<b>0,882</b>

Nota: ABSVB: absentismo voluntário (medida b); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder. DP: Desvio padrão; rho-A: coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias dos construtos devem ser interpretadas conforme escalas mostradas na Figura 2. Em diagonal e negrito estão os valores da  $\sqrt{AVE}$ . Os valores sombreados representam o critério HTMT. ABSVB foi medido com apenas uma variável.

Fonte: Programa SmartPLS.

**TABELA 10 – CARGAS CRUZADAS – MODELO M2A**

	ABSVB	ENG	MSP	PRESA	SUPL
ABSVB	1,000	-0,122	-0,068	0,089	-0,095
ENG1	-0,087	0,874	0,433	-0,190	0,431
ENG2	-0,126	0,894	0,471	-0,180	0,481
ENG3	-0,136	0,903	0,466	-0,091	0,461
ENG4	-0,124	0,874	0,470	-0,082	0,353
ENG5	-0,089	0,856	0,408	-0,128	0,374
ENG6	-0,028	0,765	0,455	-0,064	0,342
ENG7	-0,065	0,801	0,368	-0,078	0,355
ENG8	-0,156	0,837	0,466	-0,090	0,392
MSP1	-0,066	0,547	0,883	-0,101	0,350
MSP2	-0,049	0,391	0,864	-0,056	0,260
MSP3	-0,042	0,373	0,826	-0,050	0,229
MSP4	-0,064	0,368	0,727	0,036	0,179
PRESA1	0,075	-0,109	-0,057	0,971	-0,198
PRESA2	0,097	-0,152	-0,062	0,975	-0,198
SUPL1	-0,103	0,450	0,315	-0,173	0,944
SUPL2	-0,065	0,458	0,335	-0,206	0,947
SUPL3	-0,104	0,469	0,310	-0,164	0,943
SUPL4R	-0,059	0,240	0,116	-0,190	0,657

Nota: ABSVB: absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder. ABSVB foi medido com apenas uma variável; (R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS

Em relação aos demais critérios de validade convergente, o Alfa de Cronbach, o coeficiente de Dillon-Goldstein e a Confiabilidade Composta apresentaram valores acima de 0,70 (Hair et al., 2011) e a Variância Média Extraída ficou acima de 0,50 (Hair et al., 2019), indicando a validade convergente dos construtos. Já a validade discriminante também foi assegurada, dado que a raiz quadrada da AVE é maior do que a correlação entre os construtos (Fornell & Larcker, 1981), o HTMT está abaixo de 0,90 (Ringle et al., 2015a), e a carga fatorial das variáveis observadas em seus respectivos construtos é maior do que nos demais construtos (Chin, 1998).

#### 4.2.1.2 Teste de hipóteses

A Tabela 11 exibe os resultados do teste de hipóteses para o modelo M2A.

**TABELA 11 - EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS – MODELO M2A**

	Hipóteses	f <sup>2</sup>	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado
MSP -> ABSVB	H1(-)	0,000	1,386	-0,004	0,067	0,061	0,952	0,015
SUPL -> ABSVB	H6(-)	0,003	1,289	-0,057	0,050	1,134	0,257	
ENG -> ABSVB	-	0,006	1,598	-0,097	0,060	1,616	0,106	
EST -> ABSVB	Controle	0,006	1,028	-0,076	0,049	1,559	0,119	
MSP -> PRESA	H2(+)	0,001	1,385	0,033	0,054	0,622	0,534	0,045
SUPL -> PRESA	H8(-)	0,028	1,289	-0,183	0,052	3,541	0,000	
ENG -> PRESA	-	0,003	1,597	-0,065	0,060	1,075	0,282	
EST -> PRESA	Controle	0,004	1,032	0,059	0,044	1,327	0,185	
MSP -> ENG	-	0,374	1,000	0,522	0,032	16,196	0,000	0,271
MSP -> ENG -> ABSVB	H3	-	-	-0,051	0,032	1,598	0,110	-
MSP -> ENG -> PRESA	H4	-	-	-0,034	0,032	1,062	0,288	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-ABSVB	H5(fortalece)	-	-	-0,062	0,094	0,660	0,509	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-PRESA	H7(enfraquece)	-	-	0,077	0,074	1,032	0,302	-
EST -> MSP	Controle	0,003	1,000	-0,057	0,049	1,163	0,245	0,001

Nota: ABSVB: absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder; H: Hipóteses; f<sup>2</sup> = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio padrão; R<sup>2</sup> ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Programa SmartPLS

Os resultados dos efeitos diretos mostram que as hipóteses H1 ( $p$ -valor = 0,952), H2 ( $p$ -valor = 0,0,534) e H6 ( $p$ -valor = 0,257) não foram suportadas a uma significância de 5%. Isto indica a ausência de impacto da motivação para o serviço público sobre os comportamentos de atendimento ao trabalho e do suporte do líder sobre o absenteísmo voluntário do funcionário público. O suporte do líder, contudo, apresentou impacto estatisticamente significativo sobre presenteísmo, suportando a hipótese H8 a uma significância de 1% ( $\beta = -0,183$ ,  $p$ -valor < 0,001), resultado similar ao do modelo M1A.

Assim, as evidências do estudo indicam que indivíduos motivados para servir a sociedade (Perry & Wise, 1990; Paarlberg & Lavigna, 2010) não tem inclinações positivas ou negativas para não comparecer ao trabalho voluntariamente (Driver & Watson, 1989; Jensen et al., 2019). Também indicam que esses funcionários não tendem a comparecer ao trabalho, embora doentes (Dietz et al., 2020; Gross et al., 2019; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). De modo similar, a percepção do funcionário público de que seu superior imediato lhe fornece suporte não impacta sua inclinação absenteísta voluntária. As evidências, entretanto, mostram que essa percepção diminui o comportamento presenteísta.

Em relação às mediações propostas no modelo estrutural, os resultados mostram que as hipóteses H3 e H4 não foram suportadas, a uma significância de 5%. Assim, o engajamento no trabalho do funcionário público não medeia a relação entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário (H3,  $p$ -valor = 0,110) ou entre motivação para o serviço público e presenteísmo (H4,  $p$ -valor = 0,288).

De modo complementar, as evidências indicam que também não há relação direta entre o engajamento e o absenteísmo voluntário ( $p$ -valor = 0,106) ou o presenteísmo ( $p$ -valor = 0,282). Isto indica que o vigor, dedicação e absorção que

caracterizam o engajamento não impactam esses comportamentos de atendimento ao trabalho. Já a motivação para o serviço público, exerce impacto positivo sobre o engajamento no trabalho ( $\beta = 0,522$ ; p-valor  $< 0,001$ ;  $f^2 = 0,374$ ;  $R^2$  ajustado =  $0,271$ ), assim como nos modelos anteriores.

Sobre as moderações propostas, a não significância estatística das relações foi corroborada neste modelo, de forma que as hipóteses H5 (p-valor =  $0,509$ ) e H7 (p-valor =  $0,302$ ) não foram suportadas a uma significância de 5%. Desse modo, os resultados indicam que a percepção do funcionário público de que seu superior imediato lhe presta suporte não impacta na relação entre a motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário ou o presenteísmo. Já a variável de controle (estabilidade) não exerceu impacto estatisticamente significativo sobre a motivação para o serviço público, absenteísmo voluntário ou presenteísmo (p-valor =  $0,245$ ;  $0,119$  e  $0,185$  respectivamente).

Sobre a acurácia preditiva do modelo, os resultados mostram um tamanho do efeito de Cohen (1988) pequeno para quase todas as relações com exceção da relação entre motivação para o serviço público e engajamento, onde o tamanho do efeito é grande ( $f^2 = 0,375$ ). Os valores de Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 3,00 (maior valor 1,598), o que mostra que não há problemas de multicolinearidade no modelo.

Já os Coeficientes de Determinação Ajustados ( $R^2$ ), mostram efeito baixo para o absenteísmo voluntário ( $R^2$  ajustado =  $0,015$ ), presenteísmo ( $R^2$  ajustado =  $0,045$ ) e motivação para o serviço público ( $R^2$  ajustado =  $0,001$ ), conforme Hair et al. (2011) e Cohen (1988). O engajamento no trabalho, contudo, apresentou coeficiente fraco para Hair et al. (2011), mas grande para Cohen (1988) por se tratar de estudo na área de ciências sociais ( $R^2$  ajustado =  $0,271$ ).

## 4.2.2 Modelo 2B

O modelo 2B utilizou a medida B de absenteísmo voluntário (Nos últimos 12 meses, quantas vezes você se ausentou do trabalho, por apenas um dia? (Koumenta, 2015; Chadwick-Jones et al., 1971) e medida B de presenteísmo (Nos últimos 12 meses, quantos dias você foi trabalhar, mesmo estando doente? (Nielsen & Daniels, 2016), medidas com uma escala *Likert* de cinco pontos, conforme mostrado na Figura 2.

### 4.2.2.1 Validação do modelo de mensuração

O modelo de mensuração teve sua validade convergente e discriminante avaliadas utilizando os mesmos critérios usados nos modelos anteriores. As cargas externas foram similares às do modelo M1A, de modo que as cargas de quase todas as variáveis se encontram acima de 0,70 (menor valor 0,730). O indicador SUPL4 apresentou carga de 0,644, mas foi mantido no modelo para garantir a validade de conteúdo do construto (Bido & Silva, 2019, Devellis, 2016; Netemeyer et al., 2003).

A variável ENG9 foi excluída por apresentar carga externa de 0,453. A validade discriminante dos construtos também foi confirmada pelos demais critérios, dado que o Alfa de Cronbach, o coeficiente de Dillon-Goldstein e a Confiabilidade Composta apresentaram valores acima de 0,70, conforme recomendado por Hair et al. (2011), e a Variância Média Extraída ficou acima de 0,50 (Hair et al., 2019).

A validade discriminante também foi assegurada, dado que a raiz quadrada da AVE é maior do que a correlação entre os construtos (Fornell & Larcker, 1981), o HTMT está abaixo de 0,90 (Ringle et al., 2015a), conforme a Tabela 12. Além disso,

a carga fatorial das variáveis observadas em seus respectivos construtos é maior do que nos demais construtos (Chin, 1998), mostradas na Tabela 13.

**TABELA 12 – VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE – MODELO M2B**

	Média	DP	Alfa de Cronbach	rho_A	CR	AVE	ABSVB	ENG	MSP	PRESB	SUPL
ABSVB	1,629	0,776	1,000	1,000	1,000	1,000	<b>1,000</b>	0,122	0,073	0,203	0,100
ENG	3,772	0,798	0,946	0,950	0,955	0,725	-0,122	<b>0,852</b>	0,566	0,117	0,497
MSP	4,527	0,609	0,847	0,884	0,896	0,684	-0,068	0,521	<b>0,827</b>	0,036	0,338
PRESB	2,499	1,382	1,000	1,000	1,000	1,000	0,203	-0,118	-0,035	<b>1,000</b>	0,069
SUPL	3,661	1,124	0,899	0,950	0,931	0,776	-0,095	0,473	0,321	-0,066	<b>0,881</b>

Nota: ABSVB: absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB: presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. DP: Desvio padrão; rho-A: coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias dos construtos devem ser interpretadas conforme escalas mostradas na Figura 2. Em diagonal e negrito estão os valores da  $\sqrt{AVE}$ . Os valores sombreados representam o critério HTMT. ABSVB e PRESB foram medidos com apenas uma variável cada.

Fonte: Programa SmartPLS

**TABELA 13 – CARGAS CRUZADAS – M2B**

	ABSVB	ENG	MSP	PRESB	SUPL
ABSVB	1,000	-0,122	-0,068	0,203	-0,095
ENG1	-0,087	0,874	0,433	-0,184	0,433
ENG2	-0,126	0,894	0,471	-0,179	0,482
ENG3	-0,136	0,904	0,467	-0,119	0,463
ENG4	-0,124	0,874	0,470	-0,080	0,354
ENG5	-0,089	0,855	0,408	-0,088	0,375
ENG6	-0,028	0,765	0,455	-0,048	0,343
ENG7	-0,065	0,800	0,368	-0,018	0,356
ENG8	-0,156	0,837	0,465	-0,058	0,393
MSP1	-0,066	0,547	0,882	-0,043	0,353
MSP2	-0,049	0,391	0,863	-0,008	0,261
MSP3	-0,042	0,373	0,825	-0,027	0,229
MSP4	-0,064	0,369	0,730	-0,032	0,181
PRESB	0,203	-0,118	-0,035	1,000	-0,066
SUPL1	-0,103	0,450	0,314	-0,052	0,947
SUPL2	-0,065	0,458	0,334	-0,064	0,948
SUPL3	-0,104	0,469	0,310	-0,072	0,947
SUPL4R	-0,059	0,240	0,115	-0,044	0,644

Nota: ABSVB: absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB: presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. ABSVB e PRESB foram medidos com apenas uma variável cada.

(R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS

#### 4.2.2.2 Teste de hipóteses

A Tabela 14 mostra os coeficientes diretos e indiretos do modelo M2B, indicando resultado do teste de hipóteses.

**TABELA 14 - EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS – MODELO M2B**

	Hipóteses	f <sup>2</sup>	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado
MSP -> ABSVB	H1(-)	0,000	1,387	-0,003	0,067	0,051	0,959	
SUPL -> ABSVB	H6(-)	0,003	1,304	-0,061	0,049	1,233	0,218	0,015
ENG -> ABSVB	-	0,006	1,608	-0,095	0,059	1,618	0,106	
EST -> ABSVB	Controle	0,006	1,029	-0,077	0,050	1,553	0,120	
MSP -> PRESB	H2(+)	0,000	1,386	0,035	0,054	0,652	0,515	
SUPL -> PRESB	H8(-)	0,000	1,304	-0,019	0,055	0,350	0,727	0,013
ENG -> PRESB	-	0,010	1,605	-0,123	0,062	1,977	0,048	
EST -> PRESB	Controle	0,000	1,028	0,004	0,044	0,102	0,919	
MSP -> ENG	-	0,374	1,000	0,522	0,033	15,986	0,000	0,271
MSP -> ENG -> ABSVB	H3			-0,050	0,031	1,602	0,109	
MSP -> ENG -> PRESB	H4			-0,064	0,033	1,919	0,055	
Efeito de moderação_SUPL -> MSP-ABSVB	H5(fortalece)			-0,062	0,094	0,661	0,509	
Efeito de moderação_SUPL -> MSP-PRESB	H7(enfraquece)			-0,092	0,129	0,712	0,477	
EST -> MSP	Controle	0,003	1,000	-0,057	0,049	1,160	0,246	0,001

Nota: ABSVB: absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB: presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder; H: Hipóteses; f<sup>2</sup> = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio padrão; R<sup>2</sup> ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Programa SmartPLS

Conforme se nota nos resultados dos efeitos diretos, a motivação para o serviço público não impacta de modo estatisticamente significativo o absentismo voluntário (H1, p-valor = 0,959) ou o presenteísmo (H2, p-valor = 0,515). Assim, o resultado corrobora os modelos anteriores, mostrando a motivação para o serviço público não exerce impacto direto sobre o comportamento de atendimento ao trabalho. As hipóteses H1 e H2, portanto, não foram suportadas a uma significância de 5%.

De modo similar, é possível observar que o suporte do líder também não exerce impacto direto sobre o absentismo voluntário (H6, p-valor = 0,218) ou sobre o

presenteísmo (H8, p-valor = 0,727). Logo, os resultados mostram que ambas as hipóteses não foram suportadas a uma significância de 5%.

Em relação aos efeitos indiretos de mediação, os resultados mostram que as hipóteses H3 (p-valor = 0,109) e H4 (p-valor = 0,055) também não foram suportadas a uma significância de 5%. Isso indica que o engajamento no trabalho do funcionário público não tem um efeito mediador na relação entre sua disposição altruísta em servir a sociedade (Kim & Vandenberg, 2010; Perry & Wise, 1990; Paarlberg & Lavigna, 2010) e os comportamentos de não comparecer ao trabalho de modo voluntário ou de ir ao trabalho mesmo doente.

Os resultados complementares associados à mediação indicam também que o engajamento no trabalho não afeta diretamente o presenteísmo voluntário (p-valor = 0,106), mas tem impacto direto negativo sobre o presenteísmo ( $\beta = -0,123$ ; p-valor = 0,048). Já a motivação para o serviço público afeta positivamente o engajamento no trabalho ( $\beta = -0,522$ ; p-valor < 0,001). Tais evidências indicam que embora não exista uma relação de mediação, a motivação para o serviço público afeta indiretamente o presenteísmo, uma vez que aumenta o engajamento do trabalho, o qual, por sua vez, reduz o presenteísmo do funcionário público.

Os efeitos de moderação, por sua vez, não tiveram suas hipóteses suportadas, dado que os efeitos não são estatisticamente significativos a 5% de significância (H5, p-valor = 0,509; H7, p-valor = 0,477). Assim, os resultados indicam que o suporte do líder é indiferente para fortalecer ou enfraquecer as relações entre motivação para o serviço público e presenteísmo voluntário ou entre motivação para o serviço público e o presenteísmo do funcionário público.

Em relação às variáveis de controle, estas não mostraram efeito estatisticamente relevante a uma significância de 5% sobre a motivação para o serviço público (p-valor

= 0,246), o absenteísmo voluntário (p-valor = 0,120) ou o presenteísmo (p-valor = 0,919). Esses resultados indicam que o direito à estabilidade do funcionário público não afeta essas variáveis, neste modelo.

Por fim, a acurácia preditiva do modelo mostra um tamanho do efeito de Cohen (1988) pequeno para quase todas as relações, exceto para a relação entre motivação para o serviço público e engajamento no trabalho, que apresenta  $f^2 = 0,374$ . Os valores de Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 3,00 (maior valor 1,608), o que mostra que não há problemas de multicolinearidade.

Já os Coeficientes de Determinação Ajustados ( $R^2$ ), exibem valor de 0,015 para absenteísmo voluntário, 0,013 para presenteísmo e 0,001 para motivação para o serviço público, os quais são baixos, conforme Hair et al. (2011) e Cohen (1988). Já o engajamento no trabalho apresentou  $R^2$  ajustado de 0,271, o qual é considerado fraco para Hair et al. (2011), mas grande para Cohen (1988), por se tratar de estudo na área das ciências sociais.

### 4.3 ESTUDO 3

#### 4.3.1 Modelo 3A

O modelo 3A utilizou a medida A de absenteísmo voluntário (Nos últimos 12 meses, quantas vezes você esteve ausente do trabalho? (Koumenta, 2015) e a medida B de presenteísmo (Nos últimos 12 meses, quantos dias você foi trabalhar, mesmo estando doente? (Nielsen & Daniels, 2016), tratadas como *dummies*. Para a variável absenteísmo voluntário, a *dummy* foi codificada de modo que (1) = Mais de 3 vezes. Para presenteísmo, a codificação utilizada foi (1) = 1 dia ou mais.

#### 4.3.1.1 Validação do modelo de mensuração

O modelo de mensuração foi avaliado utilizando os mesmos critérios adotados nos estudos anteriores. As cargas externas foram similares às do modelo M1A (Tabela 2), de modo que a maior parte das cargas tem valor acima de 0,70 (menor valor 0,730), exceto a variável SUPL4, que apresentou carga de 0,640, mas foi mantida para assegurar a validade de conteúdo (Bido & Silva, 2019, Devellis, 2016; Netemeyer et al., 2003).

Como nos modelos anteriores, a variável ENG9 foi excluída por apresentar carga fatorial baixa (0,453). Ainda nesse sentido, conforme se verifica na Tabela 15, o Alfa de Cronbach, o coeficiente de Dillon-Goldstein e a Confiabilidade Composta apresentaram valores acima de 0,70, atendendo a recomendação de Hair et al. (2011). Já a Variância Média Extraída ficou acima de 0,50, consoante Hair et al. (2019). Assim, a validade discriminante do modelo foi confirmada.

**TABELA 15 - VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE – MODELO M3A**

	Média	DP	Alfa de Cronbach	rho_A	CR	AVE	ABSVA_D	ENG	MSP	PRESB_D	SUPL
ABSVA_D	0,139	0,346	1,000	1,000	1,000	1,000	<b>1,000</b>	0,086	0,140	0,091	0,048
ENG	3,772	0,798	0,946	0,950	0,955	0,725	-0,087	<b>0,852</b>	0,566	0,096	0,497
MSP	4,527	0,609	0,847	0,884	0,896	0,684	-0,135	0,521	<b>0,827</b>	0,083	0,338
PRESB_D	0,713	0,453	1,000	1,000	1,000	1,000	0,091	-0,095	-0,078	<b>1,000</b>	0,017
SUPL	3,661	1,124	0,899	0,952	0,931	0,776	-0,044	0,474	0,322	-0,005	<b>0,881</b>

Nota: ABSVA\_D: *dummy* de absentismo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB\_D: *dummy* de presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. DP: Desvio padrão; rho-A: coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias dos construtos devem ser interpretadas conforme escalas mostradas na Figura 2. Em diagonal e negrito estão os valores da  $\sqrt{AVE}$ . Os valores sombreados representam o critério HTMT. ABSVA\_D e PRESB\_D foram medidos com apenas uma variável cada.

Fonte: Programa SmartPLS.

A validade discriminante também foi assegurada, uma vez que raiz quadrada da AVE é maior do que a correlação entre os construtos (Fornell & Larcker, 1981), e o HTMT está abaixo de 0,90 (Ringle et al., 2015a), consoante consta na Tabela 15.

Além disso, a carga fatorial das variáveis observadas em seus respectivos construtos é maior do que nos demais construtos (Chin, 1998), mostradas na Tabela 16.

**TABELA 16 – CARGAS CRUZADAS – M3A**

	ABSVA_D	PRESB_D	ENG	MSP	SUPL
ABSVA_D	1,000	0,091	-0,087	-0,135	-0,044
PRESB_D	0,091	1,000	-0,095	-0,078	-0,005
ENG1	-0,083	-0,164	0,874	0,433	0,433
ENG2	-0,107	-0,144	0,894	0,471	0,482
ENG3	-0,084	-0,098	0,904	0,467	0,463
ENG4	-0,099	-0,096	0,875	0,470	0,354
ENG5	-0,048	-0,035	0,855	0,408	0,375
ENG6	-0,031	-0,081	0,767	0,455	0,344
ENG7	-0,011	0,009	0,800	0,368	0,356
ENG8	-0,107	-0,009	0,836	0,465	0,393
MSP1	-0,152	-0,073	0,547	0,883	0,353
MSP2	-0,114	-0,074	0,391	0,864	0,262
MSP3	-0,057	-0,046	0,374	0,823	0,229
MSP4	-0,104	-0,060	0,369	0,730	0,181
SUPL1	-0,064	0,013	0,450	0,315	0,947
SUPL2	-0,030	-0,010	0,458	0,334	0,949
SUPL3	-0,052	-0,023	0,469	0,310	0,947
SUPL4R	0,013	0,009	0,240	0,115	0,640

Nota: ABSVA\_D: *dummy* de absenteísmo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB\_D: *dummy* de presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. ABSVA\_D e PRESB\_D foram medidos com apenas uma variável cada.

(R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS.

#### 4.3.1.2 Teste de hipóteses

Os resultados do teste de hipóteses estão agrupados na Tabela 17, que mostra os coeficientes das relações diretas e indiretas. Os resultados mostram que as hipóteses H1 (p-valor = 0,052) e H2 (p-valor = 0,373) não foram suportadas a 5% de significância. Essas evidências indicam que a inclinação para servir a sociedade (Perry & Wise, 1990; Paarlberg & Lavigna, 2010) não impacta diretamente o comportamento de não comparecer ao trabalho voluntariamente (Driver & Watson,

1989; Jensen et al., 2019) ou de comparecer ao trabalho, embora doente (Dietz et al., 2020; Gross et al., 2019; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019).

De modo similar, as hipóteses H6 e H8 não foram suportadas a 5% de significância (p-valor = 0,664 e 0,487 respectivamente). Tal resultado mostra que a percepção do de suporte do líder por parte do funcionário público também não afeta diretamente esses comportamentos de atendimento ao trabalho.

**TABELA 17- EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS – MODELO M3A**

	Hipóteses	f <sup>2</sup>	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado
MSP -> ABSVA_D	H1(-)	0,012	1,394	-0,125	0,064	1,947	0,052	
SUPL -> ABSVA_D	H6(-)	0,001	1,329	-0,028	0,065	0,435	0,664	0,036
ENG -> ABSVA_D	-	0,000	1,607	-0,015	0,057	0,266	0,790	
EST -> ABSVA_D	Controle	0,018	1,030	-0,132	0,052	2,543	0,011	
MSP -> PRESB_D	H2(+)	0,002	1,394	-0,047	0,053	0,890	0,373	
SUPL -> PRESB_D	H8(-)	0,002	1,329	0,047	0,067	0,696	0,487	0,011
ENG -> PRESB_D	-	0,006	1,606	-0,095	0,062	1,523	0,128	
EST -> PRESB_D	Controle	0,003	1,034	-0,055	0,044	1,247	0,212	
MSP -> ENG	-	0,375	1,000	0,522	0,032	16,195	0,000	0,271
MSP -> ENG -> ABSVA_D	H3	-	-	-0,008	0,030	0,263	0,793	-
MSP -> ENG -> PRESB_D	H4	-	-	-0,049	0,033	1,494	0,135	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-ABSVA_D	H5(fortalece)	-	-	-0,114	0,066	1,721	0,085	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-PRESB_D	H7(enfraquece)	-	-	-0,080	0,102	0,781	0,435	-
EST -> MSP	Controle	0,003	1,000	-0,057	0,049	1,174	0,240	0,001

Nota: ABSVA\_D: *dummy* de absentismo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB\_D: *dummy* de presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder; H: Hipóteses; f<sup>2</sup> = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio padrão; R<sup>2</sup> ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Programa SmartPLS.

Em relação às mediações propostas, assim como nos modelos anteriores, as hipóteses não foram suportadas a 5% de significância (H3, p-valor = 0,793; H4, p-valor = 0,135). Isto corrobora o resultado de que o engajamento no trabalho não medeia a relação entre motivação para o serviço público e absentismo voluntário ou presenteísmo. De modo complementar, as evidências mostram que o engajamento

no trabalho não afeta diretamente o absenteísmo voluntário ou o presenteísmo do funcionário público ( $p$ -valor = 0,790 e 0,128), de forma que este estado de mente não impacta a ausência voluntária ao trabalho ou a presença, ainda que doente.

Contudo, os resultados mostram o impacto direto positivo da motivação para o serviço público sobre o engajamento do funcionário público ( $\beta = 0,522$ ,  $p$ -valor < 0,001). Isto indica que indivíduos com maior predisposição altruísta para servir a sociedade (Perry & Wise, 1990; Paarlberg & Lavigna, 2010) tem maiores estados de vigor, dedicação e absorção (Bakker et al., 2011; Caesens et al., 2016; McGregor et al., 2016).

Já os efeitos moderadores também não mostraram significância estatística a 5%, de forma que as hipóteses H5 e H7 não foram suportadas. Essas evidências indicam que a percepção de suporte de seu supervisor por parte do funcionário público é indiferente para fortalecer ou enfraquecer a relação entre a base altruísta do indivíduo e seu comportamento de atendimento ao trabalho.

Já a variável de controle não exerceu impacto estatisticamente significativo, a 5%, sobre a motivação para o serviço público ( $p$ -valor = 0,240) ou o presenteísmo ( $p$ -valor = 0,212) do funcionário público. A estabilidade, entretanto, exerceu influência negativa sobre o absenteísmo voluntário ( $\beta = -0,132$ ;  $p$ -valor = 0,011). Tais resultados indicam que a estabilidade do funcionário público não impacta sua disposição em servir a sociedade ou em comparecer doente ao trabalho, mas diminui sua frequência de ausências voluntárias.

Por fim, ao analisar a acurácia preditiva do modelo, é possível verificar que tamanho do efeito de Cohen (1988) é pequeno para quase todas as relações com exceção da relação entre motivação para o serviço público e engajamento, onde o tamanho do efeito é grande ( $f^2 = 0,375$ ). Os valores de Fator de Inflação da Variância

(VIF) estão abaixo de 3,00 (maior valor 1,607), o que mostra que não há problemas de multicolinearidade no modelo.

Já os Coeficientes de Determinação Ajustados ( $R^2$ ), mostram efeito baixo para o absenteísmo voluntário ( $R^2$  ajustado = 0,036), presenteísmo ( $R^2$  ajustado = 0,011) e motivação para o serviço público ( $R^2$  ajustado = 0,001), conforme Hair et al. (2011) e Cohen (1988). O engajamento no trabalho, contudo, apresentou coeficiente fraco para Hair et al. (2011), mas grande para Cohen (1988) por se tratar de estudo na área de ciências sociais ( $R^2$  ajustado = 0,271).

### 4.3.2 Modelo 3B

O modelo 3B utilizou a medida B de absenteísmo voluntário (Nos últimos 12 meses, quantas vezes você se ausentou do trabalho, por apenas um dia? (Koumenta, 2015; Chadwick-Jones et al., 1971) e a medida B de presenteísmo (Nos últimos 12 meses, quantos dias você foi trabalhar, mesmo estando doente? (Nielsen & Daniels, 2016), tratadas como *dummies*. Para a variável absenteísmo voluntário, a *dummy* foi codificada de modo que (1) = Mais de 3 vezes. Para presenteísmo, a codificação utilizada foi (1) = 1 dia ou mais.

#### 4.3.2.1 Validação do modelo de mensuração

Assim como nos demais estudos, a validade convergente foi avaliada pelos critérios das cargas externas, Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta, Dillon-Goldstein ( $\rho$ -A) e Variância média extraída. (Hair et al., 2011). Já a validade discriminante foi analisada por meio dos critérios Fornell e Larcker (1981), *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Henseler et al., 2015) e das cargas cruzadas de Chin (1998). As Tabelas 18 e 19 mostram os resultados.

**TABELA 18 - VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE – MODELO M3B**

	Média	DP	$\alpha$	rho_A	CR	AVE	ABSVB_D	ENG	MSP	PRESB_D	SUPL
ABSVB_D	0,081	0,274	1,000	1,000	1,000	1,000	<b>1,000</b>	0,120	0,085	0,102	0,055
ENG	3,772	0,798	0,946	0,950	0,955	0,725	-0,118	<b>0,852</b>	0,566	0,096	0,497
MSP	4,527	0,609	0,847	0,882	0,896	0,685	-0,078	0,521	<b>0,827</b>	0,083	0,338
PRESB_D	0,713	0,453	1,000	1,000	1,000	1,000	0,102	-0,095	-0,078	<b>1,000</b>	0,017
SUPL	3,661	1,124	0,899	0,952	0,931	0,776	-0,056	0,473	0,321	-0,005	<b>0,881</b>

Nota: ABSVB\_D: *dummy* de absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB\_D: *dummy* de presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. DP: Desvio padrão;  $\alpha$  + Alfa de Cronbach; rho-A: coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias dos construtos devem ser interpretadas conforme escalas mostradas na Figura 2. Em diagonal e negrito estão os valores da  $\sqrt{AVE}$ . Os valores sombreados representam o critério HTMT. ABSVB\_D e PRESB\_D foram medidos com apenas uma variável cada.

Fonte: Programa SmartPLS.

**TABELA 19 – CARGAS CRUZADAS – M3B**

	ABSVB_D	PRESB_D	ENG	MSP	SUPL
ABSVB_D	1,000	0,102	-0,118	-0,078	-0,056
PRESB_D	0,102	1,000	-0,095	-0,078	-0,005
ENG1	-0,098	-0,164	0,874	0,433	0,433
ENG2	-0,119	-0,144	0,894	0,470	0,482
ENG3	-0,111	-0,098	0,904	0,466	0,463
ENG4	-0,113	-0,096	0,875	0,470	0,354
ENG5	-0,080	-0,035	0,855	0,408	0,375
ENG6	-0,031	-0,081	0,766	0,455	0,344
ENG7	-0,080	0,009	0,801	0,368	0,356
ENG8	-0,160	-0,009	0,837	0,465	0,393
MSP1	-0,066	-0,073	0,547	0,882	0,353
MSP2	-0,078	-0,074	0,391	0,864	0,262
MSP3	-0,046	-0,046	0,374	0,825	0,229
MSP4	-0,068	-0,060	0,369	0,730	0,181
SUPL1	-0,064	0,013	0,450	0,314	0,947
SUPL2	-0,037	-0,010	0,458	0,334	0,949
SUPL3	-0,070	-0,023	0,469	0,310	0,947
SUPL4R	-0,012	0,009	0,240	0,115	0,641

Nota: ABSVB\_D: *dummy* de absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB\_D: *dummy* de presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder. ABSVB\_D e PRESB\_D foram medidos com apenas uma variável cada.

(R): Variável codificada reversamente.

Fonte: Programa SmartPLS.

As cargas externas foram semelhantes às do modelo M1A (Tabela 2), apresentando valores acima de 0,70 para maioria das variáveis (menor valor 0,730), à exceção da variável SUPL4, cuja carga foi de 0,641, mas foi mantida para assegurar a validade de conteúdo do construto (Bido & Silva, 2019, Devellis, 2016; Netemeyer et al., 2003). A variável ENG9 foi excluída por apresentar carga fatorial de 0,454.

A Tabela 18 mostra que o Alfa de Cronbach, o coeficiente de Dillon-Goldstein e a Confiabilidade Composta estão acima de 0,70, atendendo a recomendação de Hair et al. (2011), e a Variância Média Extraída é superior a 0,50 (Hair et al., 2019). Desse modo, a validade discriminante do modelo foi confirmada.

Em relação à validade discriminante, a raiz quadrada da AVE se mostrou maior do que a correlação entre os construtos, atendendo ao critério de Fornell e Larcker (1981) e o HTMT está abaixo de 0,90, conforme recomendação de Ringle et al. (2015a) e mostrado na Tabela 18. Além disso, a carga fatorial das variáveis observadas em seus respectivos construtos é maior do que nos demais construtos, respeitando o critério das cargas cruzadas de Chin (1998), mostrada na Tabela 19. Logo, está confirmada a validade discriminante do modelo

#### 4.3.2.2 Teste de hipóteses

Os resultados do teste de hipóteses, exibindo os coeficientes estruturais das relações diretas e indiretas são mostrados na Tabela 20. Conforme se observa na tabela, em relação aos efeitos diretos, as hipóteses H1 e H2 não foram suportadas a uma significância de 5% (p-valor = 0,732 e 0,378 respectivamente).

Assim, as evidências mostram que a motivação para o serviço público não tem influência direta sobre o absentismo voluntário ou o presenteísmo do funcionário

público. Assim, a motivação para servir a sociedade não influencia o comportamento de atendimento ao trabalho.

De modo semelhante, as hipóteses H6 e H8 também não foram suportadas a uma significância de 5% (p-valor = 0,789 e 0,482 respectivamente). Essas evidências indicam que a percepção do funcionário público de que seu supervisor lhe fornece suporte emocional e instrumental (Somech & Drach-Zahavy, 2013) também não impacta o comportamento de não comparecer de forma voluntária ao trabalho ou de ir trabalhar doente.

**TABELA 20- EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS – MODELO M3B**

	Hipóteses	f <sup>2</sup>	VIF	β	DP	t-valor	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado
MSP -> ABSVB_D	H1(-)	0,000	1,389	-0,025	0,074	0,342	0,732	
SUPL -> ABSVB_D	H6(-)	0,000	1,322	-0,015	0,056	0,268	0,789	0,016
ENG -> ABSVB_D	-	0,006	1,613	-0,100	0,057	1,761	0,078	
EST -> ABSVB_D	Controle	0,005	1,027	-0,071	0,051	1,402	0,161	
MSP -> PRESB_D	H2(+)	0,002	1,389	-0,047	0,053	0,882	0,378	
SUPL -> PRESB_D	H8(-)	0,002	1,322	0,046	0,066	0,703	0,482	0,011
ENG -> PRESB_D	-	0,006	1,611	-0,094	0,062	1,508	0,131	
EST -> PRESB_D	Controle	0,003	1,032	-0,056	0,045	1,252	0,211	
MSP -> ENG	-	0,374	1,000	0,522	0,032	16,069	0,000	0,270
MSP -> ENG -> ABSVB_D	H3	-	-	-0,052	0,030	1,736	0,083	-
MSP -> ENG -> PRESB_D	H4	-	-	-0,049	0,033	1,483	0,138	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-ABSVB_D	H5(fortalece)	-	-	-0,089	0,090	0,994	0,320	-
Efeito de moderação_SUPL->MSP-PRESB_D	H7(enfraquece)	-	-	-0,080	0,102	0,787	0,431	-
EST -> MSP	Controle	0,003	1,000	-0,057	0,049	1,167	0,243	0,001

Nota: ABSVB\_D: *dummy* de absentismo voluntário (medida B); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESB\_D: *dummy* de presenteísmo (medida B); SUPL: suporte do líder; H: Hipóteses; f<sup>2</sup> = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutural; DP: Desvio padrão; R<sup>2</sup> ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Programa SmartPLS.

Em relação aos efeitos de mediação, os resultados mostram que as hipóteses H3 e H4 não foram suportadas a 5% de significância (p-valor = 0,083 e 0,138 respectivamente). Isto mostra que o engajamento no trabalho do funcionário público não medeia a relação entre sua predisposição altruísta de servir a sociedade

(Paarlberg & Lavigna, 2010) e o comportamentos absenteísta voluntário ou presenteísta.

De modo auxiliar, os resultados adicionais da mediação mostram, que o engajamento também não exerce impacto direto sobre esses comportamentos. Já a motivação para o serviço público afeta positivamente o engajamento do funcionário público ( $\beta = 0,522$ ; p-valor  $< 0,001$ ).

Assim, os resultados mostram que o vigor, dedicação e absorção que caracterizam o engajamento (Bakker et al., 2011; Caesens et al, 2016; McGregor et al., 2016) não afetam diretamente a inclinação do funcionário público em faltar voluntariamente ao trabalho ou de comparecer doente ao trabalho. Já o conjunto de crenças, valores e atitudes que caracterizam a motivação para o serviço público (Paarlberg & Lavigna, 2010) aumentam o engajamento deste funcionário.

Sobre a moderações propostas no modelo estrutural, os resultados exibem que as hipóteses H5 e H7 também não foram suportadas a 5% de significância (p-valor = 0,320 e 0,431). Tais evidências mostram que o suporte do líder não enfraquece ou fortalece a relação entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário ou entre esta motivação e o presenteísmo do funcionário público. Assim, a percepção de suporte do supervisor por parte do funcionário público é indiferente para essas relações.

Sobre a variável de controle, os resultados mostram que a estabilidade não exerceu impacto estatisticamente significativo sobre a motivação para o serviço público (p-valor = 0,243). Também não impactou o absenteísmo voluntário (p-valor = 0,161) ou o presenteísmo (p-valor = 0,211) do funcionário público.

Sobre a acurácia preditiva do modelo, os resultados mostram um tamanho do efeito de Cohen (1988) pequeno para quase todas as relações com exceção da relação entre motivação para o serviço público e engajamento, onde o tamanho do efeito é grande ( $f^2 = 0,375$ ). Os valores de Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 3,00 (maior valor 1,613), o que mostra que não há problemas de multicolinearidade no modelo.

Já os Coeficientes de Determinação Ajustados ( $R^2$ ), mostram efeito baixo para o absenteísmo voluntário ( $R^2$  ajustado = 0,016), presenteísmo ( $R^2$  ajustado = 0,011) e motivação para o serviço público ( $R^2$  ajustado = 0,001), conforme Hair et al. (2011) e Cohen (1988). O engajamento no trabalho, contudo, apresentou efeito fraco para Hair et al. (2011), mas grande para Cohen (1988) por se tratar de estudo na área de ciências sociais ( $R^2$  ajustado = 0,271).

A Tabela 21 resume os resultados dos três estudos.

**TABELA 21 – RESULTADOS NOS ESTUDOS 1, 2 E 3**

	Hipóteses	M1A	M1B	M2A	M2B	M3A	M3B
MSP -> ABSV	H1(-)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
SUPL -> ABSV	H6(-)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
ENG -> ABSV	-	NS	NS	NS	NS	NS	NS
EST -> ABSV	Controle	S	S	NS	NS	S	NS
MSP -> PRES	H2(+)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
SUPL -> PRES	H8(-)	S	NS	S	NS	NS	NS
ENG -> PRES	-	NS	S	NS	S	NS	NS
EST -> PRES	Controle	NS	NS	NS	NS	NS	NS
MSP -> ENG	-	S	S	S	S	S	S
MSP -> ENG -> ABSV	H3	NS	NS	NS	NS	NS	NS
MSP -> ENG -> PRES	H4	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Efeito de moderação_SUPL -> MSP-ABSV	H5(fortalece)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Efeito de moderação_SUPL -> MSP-PRES	H7(enfraquece)	NS	NS	NS	NS	NS	NS
EST -> MSP	Controle	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Nota: ABSV: absenteísmo voluntário; ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRES: presenteísmo; SUPL: suporte do líder; M1A: modelo 1A; M1B: modelo 1B; M2A: modelo 2A; M2B: modelo 2B; M3A: modelo 3A; M3B: modelo 3B; S: relação suportada a 5% de significância; NS: relação não suportada a 5% de significância

Fonte: Programa SmartPLS

### 4.3.3 Análises multigrupos

Dado que a presente pesquisa analisa os efeitos de aspectos motivacionais (motivação para o serviço público, suporte do líder e engajamento no trabalho) sobre o absenteísmo voluntário e o presenteísmo do funcionário público no contexto brasileiro, foi realizada uma comparação multigrupos utilizando a técnica *Measurement Invariance Assessment* (MICOM) com 5000 permutações entre grupos pré-definidos: tipo de vínculo com o serviço público, sexo, tempo de serviço na área pública, idade, estado civil, classes de renda, escolaridade do cargo, escolaridade do indivíduo e esfera de poder em que o funcionário exerce suas atividades. Os resultados dos passos recomendados por Henseler, Ringle e Sarstedt (2016) constam na Tabela 22.

As análises multigrupos, disponíveis na Tabela 23, mostram as diferenças entre os coeficientes estruturais dos grupos para os quais foi possível verificar pelo menos a variância composicional (passo 2, Henseler et al., 2016). Assim, conforme se pode observar nos resultados, somente existiram diferenças estatisticamente significativas entre grupos para as relações entre motivação para o serviço público->absenteísmo voluntário, suporte do líder->absenteísmo voluntário, estabilidade->absenteísmo voluntário, motivação para o serviço público->presenteísmo, estabilidade->motivação para o serviço público e no efeito moderador do suporte do líder na relação entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário.

Sobre a relação entre motivação para o serviço público e absenteísmo voluntário, a análise MICOM mostrou uma diferença estatisticamente significativa (diferença = -0,297), a 5%, entre indivíduos das classes de A e B (renda a partir de R\$ 11.001,00) e as demais classes de renda. Esta evidência indica que existe um efeito

direto da motivação para o serviço público sobre o absenteísmo voluntário do funcionário público entre indivíduos de classes de renda mais elevadas. Este efeito, entretanto, não foi estatisticamente significativo quando considerada toda a amostra nos 6 modelos.

Este resultado indica que a renda do funcionário público tem efeito moderador nesta relação. Este efeito também foi encontrado na relação entre motivação para o serviço público e o presenteísmo do funcionário (diferença = -0,318), a uma 5% de significância. Isto reforça que a renda tem efeito sobre a relação entre este tipo de motivação e os comportamentos de atendimento ao trabalho, algo não evidenciado na análise geral dos dados.

**TABELA 22 – PROCEDIMENTOS MICOM**

Grupos pré-definidos	Invariância configuracional (passo 1)	Invariância composicional (passo 2)	Variável excluída	Invariância composicional (passo 2)	Médias e variâncias iguais (passo 3)	Medida de variância
Tipo de vínculo	Sim	Não	SUPL4R	Sim	Não	Parcial
Sexo	Sim	Sim	-	-	Sim	Total
Tempo de serviço	Sim	Sim	-	-	Não	Parcial
Geração <i>Baby Boomers</i>	-	-	-	-	-	-
Geração X	Sim	Não	SUPL4R	Não	-	-
Geração Y	Sim	Não	-	-	-	-
Estado civil	Sim	Não	PRES1 SUPL4R	Não	-	-
Classes A e B	Sim	Sim	-	-	Sim	Total
Classe C	Sim	Não	ENG6	Não	-	-
Classe D	Sim	Não	-	-	-	-
Escolaridade do cargo	Sim	Não	-	-	-	-
Escolaridade do indivíduo	Sim	Não	-	-	-	-
Poder em que exerce as atividades	Sim	Não	MSP1 MSP3	Não	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

**TABELA 23 – RESULTADOS DOS TESTES DE COMPARAÇÃO MULTIGRUPO**

Diferenças entre grupos pré-definidos				
Diferença original dos coeficientes (grupo dummy (0,0) - grupo dummy (1,0))				
	Tipo de vínculo	Sexo	Tempo de serviço	Classes A e B
MSP -> ABSVA	0,219	0,226	-0,050	-0,297**
SUPL -> ABSVA	-0,484***	-0,146	0,175	0,096
ENG -> ABSVA	0,240	-0,107	0,129	-0,023
EST -> ABSVA	-0,355***	0,205**	-0,196	-0,113
MSP -> PRESA	0,038	-0,004	-0,116	-0,318**
SUPL -> PRESA	0,166	0,045	0,156	-0,057
ENG -> PRESA	-0,168	0,066	-0,158	0,098
EST -> PRESA	0,104	-0,087	0,054	0,122
MSP -> ENG	0,018	0,001	0,058	-0,03
MSP -> ENG -> ABSVA	0,127	-0,056	0,062	-0,011
MSP -> ENG -> PRESA	-0,091	0,034	-0,086	0,055
Efeito de moderação_SUPL -> MSP-ABSVA	-0,158	-0,314**	-0,044	-0,319
Efeito de moderação_SUPL -> MSP-PRESA	-0,171	-0,012	0,014	0,198
EST -> MSP	-0,167	0,144	-0,105	-0,261**

Nota: \*\* significância a 0,05; \*\*\* significância a 0,01. Dummies: Tipo de vínculo: (0) Celetistas e comissionados = 87, (1) Estatutários = 380; Sexo: (0) Masculino = 206, (1) Feminino = 261; Tempo de serviço: (0) até 10 anos = 204, (1) mais de 10 anos = 263; Geração Baby Boomers: (0) nascidos após 1964 = 418, (1) nascidos até 1964 = 49; Geração X: (0) nascidos até 1964 ou após 1979 = 293, (1) nascidos entre 1965 e 1979 = 174; Geração Y: (0) nascidos até 1979 ou após 1994 = 240; (1) nascidos entre 1980 e 1994 = 227; Estado civil: (0) Casado, união estável, separado/divorciado ou viúvo = 328, (1) Solteiro = 139; Classes A e B: (0) Renda até R\$ 11.000,00 = 367, (1) renda a partir de R\$ 11.001,00 = 100; Classe C: (0) Renda até R\$ 4.400,00 ou a partir de R\$ 11.001,00 = 237, (1) Renda entre R\$ 4.401,00 e R\$ 11.000,00 = 230; Classe D: (0) Renda até R\$ 2.200,00 ou a partir de R\$ 4.401,00 = 367, (1) Renda entre R\$ 2.201,00 e R\$ 4.400,00 = 100; Escolaridade do cargo: (0) Outros = 190, (1) Cargos de nível superior = 277; Escolaridade do indivíduo: (0) Até nível superior = 109, (1) Pós-graduação = 358; Poder em que exerce as atividades: (0) Outro = 126, (1) Executivo = 341. : ABSVA: absenteísmo voluntário (medida A); ENG: engajamento no trabalho; MSP: motivação para o serviço público; PRESA: presenteísmo (medida A); SUPL: suporte do líder.

Fonte: Programa SmartPLS.

Já a relação entre suporte do líder e absenteísmo voluntário teve uma diferença estatisticamente significativa entre os coeficientes estruturais de funcionário estatutários em relação a comissionados e celetistas (diferença = -0,484), a 1% de significância. A diferença indica que o efeito do suporte do líder sobre o absenteísmo voluntário existe quando se analisa funcionários estatutários.

Assim como na relação anterior, este efeito não foi estatisticamente significativo quando realizada a análise de toda a amostra como um único grupo. Isto mostra um efeito moderador do tipo de vínculo no impacto que a percepção de suporte do

supervisor direto tem sobre o comportamento absenteísta voluntário do funcionário público.

O efeito da estabilidade sobre o absenteísmo voluntário, algo encontrado na análise geral, teve diferenças estatisticamente significativas para os grupos tipo de vínculo (diferença = -0,355, a 1% de significância) e sexo (diferença = 0,205, a 5% de significância). Tais evidências indicam que o efeito da estabilidade sobre o absenteísmo voluntário é maior entre indivíduos estatutários. Esse resultado se justifica pelo fato de a estabilidade estar associada a este vínculo. O efeito também é maior e entre homens, mostrando ambos os elementos como moderadores da relação.

Já o efeito da estabilidade sobre a motivação para o serviço público somente teve diferenças estatisticamente significativas em relação à renda do indivíduo (diferença = -0,261), dado que as evidências indicam que esta relação existe entre indivíduos de classes de renda mais altas (A e B), se comparadas com as demais. Novamente, este efeito não foi encontrado na análise de dados como um único grupo.

Tais resultados, associados aos demais, mostram que a renda do funcionário público pode ser um importante elemento a ser considerado em futuras pesquisas sobre motivação para o serviço público. A classe de renda se mostrou moderadora da relação entre a motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário e o presenteísmo, e do efeito da estabilidade sobre este tipo de motivação.

Por fim, a análise multigrupos mostrou que o suporte do líder age como moderador da relação entre motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário entre indivíduos do sexo feminino. Tal resultado, que não ocorreu na análise geral, mostra que a percepção de suporte do líder como moderador do efeito que a base altruísta do indivíduo tem sobre seu comportamento absenteísta voluntário existe

entre grupos femininos. Em conjunto, esses resultados indicam que os efeitos diretos propostos no modelo estrutural desta pesquisa sofrem influência da renda, sexo e vínculo do funcionário público brasileiro.

## Capítulo 5

### 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os achados dos três estudos mostram que a motivação para o serviço público não exerce impacto direto sobre o absenteísmo voluntário ou presenteísmo do funcionário público. Isto indica que a inclinação altruísta do funcionário público para servir a sociedade não impacta diretamente seu comportamento de não comparecer voluntariamente ao trabalho ou de comparecer doente às suas obrigações.

Neste contexto, embora seja esperado que indivíduos com elevados níveis de comprometimento em servir aos outros apresentem também menores práticas absenteístas voluntárias (Jensen et al., 2019; Koumenta, 2015), os resultados desta pesquisa mostram que a relação não existe. Tal efeito também não foi encontrado quando se considera a mediação do engajamento no trabalho ou a moderação do suporte do líder.

De modo similar, embora possível supor que os motivos subjacentes à motivação para o serviço público, como o desejo de beneficiar a sociedade, possam levar o indivíduo a trabalhar sem ter condições de saúde para tal (Jensen et al., 2019; Wright et al., 2017), as evidências dos três estudos mostram que este efeito não existe. Tais efeitos também não foram encontrados nas relações de mediação e moderação propostas, embora os modelos M1B e M2B indiquem impacto direto do engajamento sobre o presenteísmo. Desse modo, os resultados não indicam o presenteísmo como um potencial “*dark side*” da motivação para o serviço público.

Embora os resultados desta pesquisa contrariem estudos anteriores, como os de Koumenta (2015) e Jensen et al. (2019), uma explicação para esses achados pode

estar relacionada à forma de transmissão da base de valores altruístas que caracterizam a motivação para o serviço público para comportamentos, tais como o absenteísmo voluntário e o presenteísmo. A revisão de literatura apresentado por Ritz et al. (2016), por exemplo, mostra que pesquisas anteriores não tem explorado o potencial de impacto que esse construto pode ter sobre comportamentos, dado que a maioria dos estudos aborda variáveis latentes como consequentes da motivação para o serviço público.

Nesse sentido, Miraglia e Johns (2021) elaboraram um modelo conceitual que aborda caminhos pelos quais fatores sociais e relacionais podem afetar o absenteísmo do indivíduo. Assim, embora a motivação para o serviço público seja um elemento centrado no indivíduo, os fatores antecedentes apontados por Miraglia e Johns (2021) podem agir como mediadores das relações propostas nesta pesquisa.

A cultura absenteísta, por exemplo, que se caracteriza pelo conjunto de entendimentos compartilhados sobre a legitimidade da ausência em uma organização (Miraglia & Johns, 2021) pode ser um desses mediadores, por meio de um caminho normativo. Isto é, a motivação para o serviço público pode reforçar uma cultura pouco tolerante a práticas absenteístas voluntárias, o que diminuiria, por sua vez, a frequência desse tipo de ausências.

Algo similar pode ocorrer em relação ao presenteísmo, dado que a os motivos altruístas ligados a esta motivação, como o desejo de beneficiar a sociedade (Jensen et al., 2019; Wright et al., 2017) podem levar a uma cultura onde ir ao trabalho, ainda que com problemas de saúde, é um comportamento reforçado, o que, por sua vez, aumenta o comportamento presenteísta.

Ambos os elementos podem ser explicados por meio de um caminho normativo (Johns, 2021). O observação do comportamento de atendimento ao trabalho dos

demais funcionários gera uma norma sobre as ausências no trabalho dentro do grupo, a qual denota percepções compartilhadas sobre o grau de legitimidade das ausências (ou do comportamento presenteísta) (Miraglia & Johns, 2021).

Nesse sentido, outros elementos também podem agir como mediadores da relação entre motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário, tal como o clima ético da organização (Miraglia & Johns, 2021), também por meio de um caminho normativo. A motivação para o serviço público pode aumentar as percepções dos funcionários sobre as expectativas, padrões, valores e crenças organizacionais em torno da promoção de comportamentos éticos (Miraglia & Johns, 2021), o que diminuiria o absenteísmo voluntário, dado se tratar de uma conduta ilegítima.

Os resultados da pesquisa mostram, ainda, que o suporte do líder não exerce efeito direto sobre o comportamento absenteísta voluntário do funcionário público. Também não exerce influência de moderação na relação entre a motivação para o serviço público e este comportamento.

Isto equivale a dizer que, embora o líder seja uma importante fonte de influência social no ambiente de trabalho (Potipiroon & Ford, 2017), a percepção do funcionário público de que seu superior imediato atua lhe prestando suporte para ajudá-lo com fatores estressantes e demonstre empatia com seu bem-estar emocional (Somech & Drach-Zahavy, 2013) não altera seu comportamento de faltar voluntariamente ao trabalho. Essa percepção também não influencia a relação que a base altruísta do indivíduo tem com este comportamento.

De modo semelhante, o suporte do líder também não modera a relação entre a motivação para o serviço público e o presenteísmo do funcionário público, de forma que o papel do líder se mostra indiferente para esta relação. Contudo, os resultados dos estudos M1A e M2A indicam um impacto negativo do suporte do líder sobre o

presenteísmo. Assim, o fato de o funcionário público considerar seu líder como elemento de suporte ou não o considerar dessa forma não afeta suas ausências voluntárias ao trabalho, mas diminui seu comportamento de ir doente ao trabalho.

A ausência de relação direta estatisticamente significativa do suporte do líder sobre o absenteísmo voluntário pode ser explicada de forma semelhante à elucidação apresentada para a relação entre motivação para o serviço público e o absenteísmo. Baseado no modelo de Miraglia e Johns (2021), é possível supor que o impacto exista de forma indireta, por meio de um caminho normativo.

Assim, o suporte do líder pode reforçar uma cultura aversa ao absenteísmo ilegítimo (ou voluntário), que, por sua vez, reduzirá esse comportamento. Logo, a percepção de suporte por parte do supervisor imediato reduziria o comportamento absenteísta por meio de um fator social/relacional (cultura) (Miraglia & Johns, 2021).

Já a relação direta do suporte do líder sobre o presenteísmo se coaduna com a ideia de que a influência do líder interfere no comportamento de atendimento ao trabalho. Este resultado vão ao encontro de pesquisas anteriores, como as de Dietz et al. (2020), Gilbreath e Karimi (2012), Dietz e Scheel (2017), Miraglia e Johns (2016) e George et al. (2017). Isto indica que um ambiente de trabalho que fornece suporte ao funcionário público pode encorajá-lo a avaliar corretamente sua incompatibilidade com o trabalho causada por problemas de saúde (Miraglia & Johns, 2016).

Em resumo, os resultados até aqui apresentados mostram que, a predisposição do indivíduo para servir a sociedade por meio do serviço público não afetam a sua predisposição de ir ou não ao trabalho. Essa evidência pode representar um contrassenso, dado que ir ao trabalho pode ser o primeiro passo para fazer a diferença na sociedade (Jensen et al., 2019; Koumenta, 2015).

O conjunto de crenças altruístas também não altera sua percepção de compatibilidade do trabalho com condições que reduzam sua saúde. Já o engajamento no trabalho não afeta essas relações, somando ou reduzindo os efeitos.

Os resultados associados ao suporte do líder também chamam atenção, dado que ele não modera as relações entre motivação para o serviço público e o absenteísmo voluntário ou o presenteísmo ou afeta o absenteísmo voluntário diretamente. Este resultado mostrando que dentro do serviço público a percepção de suporte do supervisor direto é quase irrelevante quando se considera seu impacto direto sobre o comportamento do funcionário público.

Tais evidências abrem caminhos para mais estudos. É necessário, por exemplo, investigar os elementos subjacentes que fazem com que o líder, no contexto público, exerça pouca diferença no comportamento absenteísta de atendimento ao trabalho adotado pelo funcionário.

Os resultados dos estudos mostram, ainda, relações que não foram abordadas como hipóteses, mas cujas evidências colaboram com a presente pesquisa. Em primeiro lugar, nota-se que o engajamento no trabalho não afeta o absenteísmo voluntário do funcionário público. Isto é, o vigor, dedicação e absorção que caracterizam este estado de mente (Bakker et al., 2011; Caesens et al., 2016; McGregor et al., 2016) não impactam a frequência de ausências voluntárias do funcionário público.

Esse resultado, em conjunto com os demais apresentado até aqui, indica que o comportamento absenteísta voluntário é pouco sensível a aspectos motivacionais do indivíduo. Assim, mais pesquisas são necessárias para compreender como estes aspectos de motivação se transferem para o comportamento absenteísta.

Em segundo lugar, o engajamento no trabalho do funcionário público pode afetar o presenteísmo do indivíduo, conforme resultados dos modelos M1B e M2B. Essas evidências, interpretadas em conjunto com as anteriores, indicam que, diferentemente do absenteísmo voluntário, o comportamento de ir doente ao trabalho é mais sensível a aspectos motivacionais, tais como o suporte do líder e o engajamento.

Essa evidência mostra que abordagens de gestão que aumentem esses elementos e outros correlatos podem ser benéficos para a organização, reduzindo o comportamento presenteísta do funcionário público. Esses resultados podem indicar, ainda, que, embora a motivação para o serviço público não afete diretamente o presenteísmo, uma relação indireta pode ser encontrada por meio da mediação de construtos de base social/relacional, a partir do modelo de Miraglia e Johns (2021).

Em terceiro lugar, esses resultados complementares mostram uma forte relação positiva entre a motivação para o serviço público e o engajamento no trabalho, uma evidência encontrada em todos os estudos. Esse elemento mostra que a motivação para o serviço público é um poderoso antecedente do engajamento no trabalho do funcionário público.

Essa relação pode ser explicada pelo fato de que funcionários com altos níveis deste tipo de motivação trabalham mais para alcançar a missão da organização por acreditarem que esta é congruente com seus próprios valores (Wright et al., 2017). Assim, estes funcionários transformam a motivação para o serviço público em um importante fator psicológico que aumenta os níveis de engajamento (Gross et al., 2019).

Por fim, a análise dos efeitos da estabilidade sobre a motivação para o serviço público, absenteísmo voluntário e presenteísmo mostra resultados empolgantes. Isto

porque as evidências dos seis modelos mostram que a estabilidade do servidor público não afeta sua motivação para o serviço público nem seu comportamento presenteísta.

Isto equivale a dizer que os resultados indicam que o direito à estabilidade do funcionário público não interfere no nível de predisposição para servir a sociedade ou no seu conjunto de crenças altruístas. Ao mesmo tempo, parece ser irrelevante para determinar se ele irá comparecer ou não ao trabalho quando acometido por doença. Assim, a estabilidade parece não ser relevante para aumentar ou diminuir, de forma direta, essas variáveis.

A relação com o absenteísmo voluntário, contudo, é diferente. Os resultados de três, dentre os seis modelos estudados, evidenciam um impacto negativo da estabilidade sobre esta variável. Assim, no geral, a estabilidade do servidor público diminui sua frequência de ausências voluntárias ao trabalho.

Tal resultado se mostra empolgante para futuras pesquisas por dois aspectos. Em primeiro lugar, mostra que embora elementos motivacionais pareçam não afetar diretamente o absenteísmo voluntário do funcionário público, como mostrado nesta pesquisa, podem afetar quando associados à segurança de emprego causada pela estabilidade. Como este elemento garante ao funcionário público a segurança de permanência no trabalho, isto pode moderar o impacto que elementos como a motivação têm sobre as ausências voluntárias.

Em segundo lugar, a evidência sugere que mais pesquisas acadêmicas sobre o estabilidade do funcionário público devem ser realizadas para compreender a forma como este direito se transmite para o comportamento desses indivíduos. Tais estudos contribuirão para diminuir a escassez de pesquisas sobre o tema (Oliveira et al., 2021)

e para reflexões mais coerentes da academia e do mundo do trabalho sobre o futuro deste direito para funcionários públicos.

## Capítulo 6

### 6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa mostrou que a motivação para o serviço público não afeta o absenteísmo voluntário ou o presenteísmo do funcionário público brasileiro de forma direta. Também evidenciou que o impacto indireto também não existe, mediada pelo engajamento no trabalho ou moderada pelo suporte do líder. O impacto da motivação para o serviço público sobre comportamento de atendimento ao trabalho somente foi encontrado quando comparados indivíduos de classes de renda mais elevadas com as demais.

Evidenciou-se, ainda, que o suporte do líder tem pouco impacto sobre o comportamento de atendimento ao trabalho, com exceção do efeito negativo do sobre o presenteísmo (ter trabalhado nos últimos 12 meses, apesar de sentir que deveria realmente ter tirado uma licença por doença devido ao estado de saúde). Já a estabilidade do funcionário apresentou impacto negativo sobre o comportamento de ausências voluntárias.

Assim, as evidências desta pesquisa contribuem para a área de gestão de pessoas no setor público ao mostrar que o presenteísmo, no geral, não é um *dark side* desse construto, atendendo aos chamados de pesquisas anteriores (Ritz et al., 2016; Rayner et al., 2018; Bakker et al., 2011). Esse resultado abre caminhos para mais pesquisas que objetivem compreender os mecanismos pelos quais esse conjunto de crenças individuais afetam o comportamento. Nesse sentido, sugere-se a adoção do modelo de Miraglia e Johns (2021) como elemento para continuidade da presente pesquisa, adotando a cultura absenteísta como mediadora.

Ainda neste contexto, os resultados contrasensuais de que a percepção de suporte do superior imediato é praticamente irrelevante para determinar o comportamento de atendimento ao trabalho do funcionário público, mostram que o entendimento dos mecanismos subjacentes desse suporte também merece mais pesquisas. Da mesma forma que para a motivação para o serviço público, a adoção de um mediador de caráter social/relacional (Miraglia & Johns, 2021) pode ajudar na compreensão.

Já o efeito negativo da estabilidade do funcionário público sobre o absenteísmo voluntário pode ser um dos resultados mais significativos para a academia brasileira e para o mercado, dado que acrescenta uma evidência positiva em relação à estabilidade. Essa evidência, além de contribuir para escassez de discussão acadêmica sobre o assunto (Oliveira et al., 2021), aponta reflexões a serem feitas em conjunto com a Proposta de Emenda à Constituição nº 32/2020 (PEC 32/2020), que aborda o fim desse direito como regra para os novos entrantes no serviço público. Assim, futuras pesquisas devem considerar a estabilidade do funcionário público como variável central de estudo, abordando empiricamente seus consequentes positivos e negativos.

De modo prático, as evidências da presente pesquisa mostram que o comportamento de atendimento ao trabalho do funcionário público tem pouca sensibilidade direta a elementos motivacionais (motivação para o serviço público, engajamento no trabalho e suporte do líder). Dessa forma, indica que a redução do absenteísmo voluntário e do presenteísmo necessita de atenção por parte dos supervisores e da alta administração. Os resultados também mostram que a própria predisposição do indivíduo para servir a sociedade não é suficiente, por si mesma,

para reduzir esses comportamentos prejudiciais, e que o suporte do líder não age para moderar essa relação.

Em verdade, os resultados mostram que o papel do líder se mostra quase irrelevante para determinar se o indivíduo irá se ausentar do trabalho. Assim, abordagens de gestão que criem uma cultura menos inclinada a comportamentos desviantes pode ser uma opção válida para lidar com essas práticas comportamentais.

Como limitações da presente pesquisa, os dados foram coletados por meio de amostragem não probabilística por acessibilidade, e maior parte dos respondentes faz parte de universidades e institutos federais de educação públicos, dado que estas instituições foram as que mais permitiram acesso a seus funcionários para a coleta de dados, o que pode prejudicar a generalização dos resultados.

Há, ainda, a possibilidade de viés de resposta, dado que a pesquisa abordou construtos sujeitos à interferência de desejabilidade social (absenteísmo voluntário e presenteísmo). Nesse sentido, trabalhos que desenvolvam escalas de absenteísmo e presenteísmo podem melhorar a qualidade dos dados de futuras pesquisas.

Por fim, estudos posteriores poderão integrar o modelo de Miraglia e Johns (2021) ao modelo proposto desta pesquisa, de modo a fornecer evidências que auxiliem na compreensão do impacto da motivação para o serviço público sobre os comportamentos de atendimento ao trabalho. Sugere-se adotar a cultura absenteísta ou presenteísta como mediadores.

De forma similar, este elemento social/relacional pode ser utilizado como mediador das relações entre o suporte do líder os comportamentos aqui abordados para auxiliar na compreensão deste impacto. Pesquisas qualitativas sobre a influência

do líder no comportamento dos funcionários públicos brasileiros também podem representar um importante avanço nesta compreensão.

Já a estabilidade do funcionário público deve ser observada a partir de um ponto de vista central em futuras pesquisas, uma vez que mostrou um resultado negativo ao reduzir o absenteísmo voluntário. Qual o mecanismo subjacente deste impacto? Como a estabilidade pode ser utilizada como elemento de gestão de pessoas no serviço público brasileiro? A estabilidade impacta outros comportamentos do funcionário? Estas são algumas questões que podem ser investigadas futuramente.

## REFERÊNCIAS

- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development, 38*(5), 369–382.
- Alves, I. M. P., Mattos, C. A. C. de, Santiago, A. M., & Mancebo, C. H. A. (2020). Engajamento no trabalho na administração pública: uma pesquisa no poder judiciário no estado do Pará, Brasil. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia Da Fundace, 11*(1), 95–112.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(9), 958–966.
- Arslaner, E., & Boylu, Y. (2017). Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry. *Tourism Review, 72*(2), 171–183.
- Bakker, A. B. (2015). A Job Demands-Resources approach to public service motivation. *Public Administration Review, 75*(5), 723–732.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4–28.
- Bido, D. de S., & Silva, D. da. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa, 20*(2), 488–536.
- Biron, M., & Bamberger, P. (2012). Aversive workplace conditions and absenteeism: taking referent group norms and supervisor support into account. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 901–912.
- Brborović, H., Daka, Q., Dakaj, K., & Brborović, O. (2017). Antecedents and associations of sickness presenteeism and sickness absenteeism in nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Practice, 23*(6), 1–13.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Marmier, V. (2016). The curvilinear effect of work engagement on employees' turnover intentions. *International Journal of Psychology, 51*(2), 150–155.
- Ceribeli, H. B., & Severgnini, F. R. (2020). a Influência Dos Suportes Organizacional E Do Supervisor Percebidos Sobre Os Comportamentos Contraprodutivos No Trabalho. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia Da Fundace, 11*(2), 86–105.
- Chadwick-Jones, C. A., Brown, N. N., & Sheppard, C. (1971). Absence measures: their reliability and stability in a n industrial setting. *Personel Psychology, 24*(3), 463–

470.

- Cheung, M. F. Y., & Wong, C. S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656–672.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. L. (2017). Public service motivation research: lessons for practice. *Public Administration Review*, 77(4), 529–542.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. ed. New York: Psychology Press.
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomena: unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216–231.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318.
- Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Recuperado em 23, março, 2022, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- DeHart-Davis, L., Marlowe, J., & Pandey, S. K. (2006). Gender dimensions of public service motivation. *Public Administration Review*, 66(6), 873–887.
- Devellis, R. F. (2016). *Scale Development: theory and applications* (4a ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Dietz, C., & Scheel, T. (2017). Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in Psychology*, 8(10), 1–14.
- Dietz, C., Zacher, H., Scheel, T., Otto, K., & Rigotti, T. (2020). Leaders as role models : effects of leader presenteeism on employee presenteeism and sick leave employee presenteeism and sick leave. *Work & Stress*, 34(3), 300–322.
- Driver, R. W., & Watson, C. J. (1989). Construct validity of voluntary and involuntary absenteeism. *Journal of Business and Psychology*, 4(1), 109–118.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Frooman, J., Mendelson, M. B., & Murphy, J. K. (2012). Transformational and passive avoidant leadership as determinants of absenteeism. *Leadership and Organization Development Journal*, 33(5), 447–463.

- George, R., Chiba, M., & Scheepers, C. B. (2017). An investigation into the effect of leadership style on stress-related presenteeism in South African knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 1–13.
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). Stress perception in public organisations: expanding the job demands-job resources model by including public service motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 33(1), 58–83.
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114–131.
- Gould-Williams, J. S., Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. (2015). Public service motivation and employee outcomes in the Egyptian public sector: Testing the mediating effect of person-organization fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 597–622.
- Gross, H. P., Thaler, J., & Winter, V. (2019). Integrating public service motivation in the job-demands-resources model: an empirical analysis to explain employees' performance, absenteeism, and presenteeism. *International Public Management Journal*, 22(1), 176–206.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Halbesleben, J. R. B., Whitman, M. V., & Crawford, W. S. (2014). Human resource management review a dialectical theory of the decision to go to work: bringing together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review*, 24(2), 177–192.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431.
- Honig, D. (2021). Supportive management practice and intrinsic motivation go together in the public service. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 118(13), 1–10.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., & Holten, A. L. (2019). Explaining a dark side: public service motivation, presenteeism, and absenteeism. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 487–510.
- Jiang, H., Jia, H., Zhang, J., Li, Y., Song, F., & Yu, X. (2021). Nurses' occupational stress and presenteeism: the mediating role of public service motivation and the

- moderating role of health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 1–10.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work : the antecedents and correlates of presenteeism , absenteeism , and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483–500.
- Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70(5), 701–709.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J., & De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79–102.
- Kjeldsen, A. M. (2014). Dynamics of public service motivation: attraction-selection and socialization in the production and regulation of social services. *Public Administration Review*, 74(1), 101–112.
- Koumenta, M. (2015). Public service motivation and organizational citizenship. *Public Money and Management*, 35(5), 341–348.
- Liu, B., Yang, K., & Yu, W. (2015). Work-related stressors and health-related outcomes in public service: examining the role of public service motivation. *American Review of Public Administration*, 45(6), 653–673.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: a review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–58.
- Lohaus, D., Habermann, W., Kertoubi, I. El, & Röser, F. (2021). Working while ill is not always bad — positive effects of presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–8.
- Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P., & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: the mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 319–334.
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Petruzzello, G., & Palareti, L. (2019). The harder you are, the healthier you become. May hardiness and engagement explain the relationship between leadership and employees' health? *Frontiers in Psychology*, 9(January), 1–9.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402–418.

- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work III: a meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(3), 261–283.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2021). The social and relational dynamics of absenteeism from work: a multilevel review and integration. *Academy Of Management Annals, 15*(1), 37–67.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review, 67*(1), 40–53.
- Netemeyer, R. G.; Bearden, W. O.; Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures: issues and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Nielsen, K., & Daniels, K. (2016). The relationship between transformational leadership and follower sickness absence: the role of presenteeism. *Work and Stress, 30*(2), 193–208.
- Obregon, S. L., Schwaab, K. S., Lopes, L. F. D., & Ceretta, P. S. (2021). Engajamento no trabalho e síndrome de burnout: uma análise estrutural com abordagem quantílica. *Revista Alcance (Online), 28*(1), 67–81.
- Oliveira, E. de, Cruz, Ê. V. P. da, Oliveira, D. A. de A., Ruwer, L. M. E., Pedrosa, R. A., Andrade, D. F., & Redin, E. (2020). A relação entre a (in)eficiência e a estabilidade no serviço público. *Brazilian Journal of Production Engineering, 6*(2), 188–204.
- Oliveira, K. P. de, Paula, M. T. M. S. de, Paiva, L. R. de O., Andrade, K. O. F., & Coura, É. R. (2021). A estabilidade no setor público brasileiro: o que pensam os servidores públicos? *Revista de Carreiras e Pessoas, 11*(2), 283–304.
- Paarlberg, L. E., & Lavigna, B. (2010). Transformational leadership and public service motivation: driving individual and organizational performance. *Public Administration Review, 70*(5), 710–718.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory, 6*(1), 5–22.
- Perry, J. L. (2000). Bringing society in: toward a theory of public-service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory, 10*(2), 471–488.
- Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2015). Public service motivation research: achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review, 75*(5), 692–699.
- Perry, J. L., & Wise, R. L. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review, 50*(3), 367–373.
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to

organizational commitment? examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211–238.

*Proposta de Emenda à Constituição nº 32, de 3 de setembro de 2020 [PEC 32].* (2020). Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília: Câmara dos Deputados. Recuperado em 28, agosto, 2021, de <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>

Rayner, J., Reimers, V., & Chao, C.-W. (Fred). (2018). Testing an international measure of public service motivation: is there really a bright or dark side? *Australian Journal of Public Administration*, 77(1), 87–101.

Ribeiro, C. V. dos S., & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192–207.

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015a). SmartPLS 3 Boenningstedt: SmartPLS GmbH. Retirado em: <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/discriminant-validity-assessment>

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015b). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS. Retirado de <https://www.smartpls.com>

Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: a systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414–426.

Rodríguez-Cifuentes, R., Fernández-Salinero, S., Moriano, J. A., & Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: a moderated mediation relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 1–13.

Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., Dietz, C., Ferreira, A. I., Gerich, J., Johns, G., Karanika-Murray, M., Lohaus, D., Løkke, A., Lopes, S. L., Martinez, L. F., Miraglia, M., Muschalla, B., Poethke, U., Sarwat, N., ... Yang, T. (2020). “To work, or not to work, that is the question”—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344–363.

Ruhle, S. A., & Süß, S. (2020). Presenteeism and absenteeism at work — an analysis of archetypes of sickness attendance cultures. *Journal of Business and Psychology*, 35, 241–255.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). Escala de engajamento no trabalho. *UWES Manual – Português BR*, 1–52.

- Schott, C., & Ritz, A. (2018). The dark sides of public service motivation: a multi-level theoretical framework. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(1), 29–42.
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can public leadership increase public service motivation and job performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543–554.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Ishan, G. (2013). Teachers' acceptance of absenteeism: Towards developing a specific scale. *Journal of Educational Administration*, 51(5), 594–617.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2018). Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilinear effects on mental health and job performance. *PLoS ONE*, 13(12), 1–17.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: a moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441–456.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Organizational citizenship behaviour and employee's strain: examining the buffering effects of leader support and participation in decision making. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(12), 138–149.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 28–38.
- Loon, N. M. van, Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2015). On the bright and dark side of public service motivation: the relationship between PSM and employee wellbeing. *Public Money and Management*, 35(5), 349–356.
- Vandenabeele, W. (2014). Explaining public service motivation: the role of leadership and basic needs satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 34(2), 153–173.
- Vandenabeele, W., & Vries, J. P. de. (2016, April). A global measure of public service motivation: comparing a global scale of PSM to the Kim et al measure. *20th International Research Society on Public Management Conference*, Hong Kong, China
- Wang, Y., Chen, C. C., Lu, L., Eisenberger, R., & Fosh, P. (2018). Effects of leader-member exchange and workload on presenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 33(7–8), 511–523.
- Wright, B. E., Christensen, R. K., & Pandey, S. K. (2013). Measuring public service motivation: exploring the equivalence of existing global measures. *International Public Management Journal*, 16(2), 197–223.
- Wright, B. E., Hassan, S., & Christensen, R. K. (2017). Job choice and performance:

revisiting core assumptions about public service motivation. *International Public Management Journal*, 20(1), 108–131.

Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., Zhang, S., & Deng, J. (2019). Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of organizational commitment. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–9.