

FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A

ELIZANGELA NEIMECKE HOFFMANN

**QUAIS SÃO ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DO
PRESENTEÍSMO, E O EFEITO MODERADOR DA RESILIÊNCIA,
ENTRE OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA?**

VITÓRIA

2024

ELIZANGELA NEIMECKE HOFFMANN

**QUAIS SÃO ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DO
PRESENTEÍSMO, E O EFEITO MODERADOR DA RESILIÊNCIA,
ENTRE OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA?**

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

Orientadora: Prof^a. Dra. Rozélia Laurett

VITÓRIA

2024

ELIZANGELA NEIMECKE HOFFMANN

**QUAIS SÃO ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DO
PRESENTEÍSMO, E O EFEITO MODERADOR DA RESILIÊNCIA,
ENTRE OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA?**

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

Aprovada em 21 de junho de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a Dr^a. ROZÉLIA LAURETT
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Prof^o Dr^o.: DANILO MAGNO MARCHIORI
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Prof^o Dr^o.: RUI JORGE RODRIGUES DA SILVA
Universidade de Trás os Montes e Alto Douro - Portugal

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, ao meu alicerce maior - Deus - por me conceder as condições físicas e psicológicas para que fosse possível conciliar trabalho, família e estudo.

Ademais, dedico à minha família: ao meu esposo, Mauro Sergio Hoffmann, e aos nossos filhos, Sofia Neimecke Hoffmann e Heitor Neimecke Hoffmann, que esteve presente colaborando e sendo sensível às minhas demandas. Ainda em tempo, peço desculpas a eles pela ausência. Além disso, agradeço aos demais familiares, que mesmo não estando presentes, oraram e preocuparam-se comigo.

Agradeço aos profissionais da educação que, em respeito à produção científica, dedicaram tempo para responder a nossa pesquisa e, assim, fosse possível concluir essa etapa essencial do trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, especialmente àqueles de Barra de São Francisco, Mantena e Ecoporanga, pois fizemos parcerias em vários trabalhos e dividimos nossas angústias, incertezas e decepções. Entretanto, superior às aflições, compartilhamos nossas alegrias e conquistas.

Também agradeço à Fucape Pesquisa e Ensino S/A por proporcionar aos profissionais da educação essa oportunidade de aprimoramento intelectual para que possamos ter uma educação com melhor qualidade em nosso país.

Outrossim, agradeço à Profª. Dra. Rozélia Laurett, minha orientadora, que dispensou tempo, conhecimento e dedicação para me passar preciosas orientações para que a conclusão deste projeto fosse uma realidade.

“O senhor... Mire veja: o mais importante e bonito, do mundo, é isto: que as pessoas não estão sempre iguais, ainda não foram terminadas - mas que elas vão sempre mudando. Afinam ou desafinam. Verdade maior. É o que a vida me ensinou.”

(Guimarães Rosa)

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo verificar se o apoio do supervisor, a exaustão emocional e a motivação para o serviço público são antecedentes do presenteísmo e se o desempenho individual, a satisfação no trabalho e a incivilidade são consequentes do presenteísmo e verificar o papel moderador da resiliência entre os antecedentes e o presenteísmo nas escolas públicas de Educação Básica Brasileiras. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva, com coleta de dados primários de corte transversal. Os dados foram coletados junto a 339 professores de escolas públicas de ensino básico no Brasil. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário com 54 afirmativas ou questões de construtos validados por estudos anteriores. Para a análise de dados foi utilizada a Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Os resultados da pesquisa apontaram o impacto do apoio do supervisor e da motivação para o serviço público no presenteísmo, assim como o impacto positivo da exaustão emocional no presenteísmo. Ademais, os resultados apontaram o impacto negativo do presenteísmo no desempenho individual e na satisfação no trabalho, e o impacto positivo na incivilidade. Constatou-se também que a resiliência modera a relação entre apoio do supervisor e presenteísmo e torna a relação negativa mais forte. Porém, a moderação da resiliência, nas relações entre exaustão emocional e presenteísmo; e motivação para o serviço público e presenteísmo, não foram suportadas. Como originalidade a pesquisa trouxe contribuições no campo teórico e prático, no campo teórico agregou à literatura a identificação de que apoio do supervisor, exaustão emocional e motivação para o serviço público são antecedentes do presenteísmo e que o desempenho individual, satisfação no trabalho e incivilidade são consequentes do presenteísmo e que a resiliência modera a relação entre apoio do supervisor e presenteísmo entre o público pesquisado. No campo prático, abre possibilidades de desenvolvimento de intervenções do setor público no sentido de minimizar o impacto negativo do presenteísmo e reforçar ações de intervenções assertivas entre os professores de educação básica pública brasileira.

Palavras-chave: Presenteísmo; Resiliência; Professores; Ensino Básico.

ABSTRACT

This study aimed to verify whether supervisor support, emotional exhaustion and motivation for public service are antecedents of presenteeism and whether individual performance, job satisfaction and incivility are consequences of presenteeism. It also checked the moderating role of resilience between antecedents and presenteeism in public schools - Elementary, Middle and High Schools - in Brazil. For this purpose, a primary data collection was carried out for a quantitative, description and cross-sectional study. The data was collected from 339 teachers in public elementary schools in Brazil. The data collection instrument was a questionnaire with 54 statements or construct questions validated by previous studies. For data analysis, Structural Equation Modeling (SEM) was used. The research results showed the negative impact of supervisor support and motivation for public service on presenteeism, as well as the positive impact of emotional exhaustion on presenteeism. Furthermore, the results showed the negative impact of presenteeism on individual performance and job satisfaction, and the positive impact on incivility. It was also found that resilience moderates the relationship between supervisor support and presenteeism and makes the negative relationship stronger. However, the moderation of resilience, in the relationships between emotional exhaustion and presenteeism; and public service motivation and presenteeism, were not supported. As originality, the research brought contributions in the theoretical and practical field, in the theoretical field it added to the literature the identification that supervisor support, emotional exhaustion and motivation for public service are antecedents of presenteeism and that individual performance, job satisfaction and incivility are consequences of presenteeism and that resilience moderates the relationship between supervisor support and presenteeism among the researched public. In practical terms, it opens up possibilities for developing public sector interventions to minimize the negative impact of presenteeism and reinforce assertive intervention actions among Brazilian public basic education teachers.

Keywords: Presenteeism; Resilience; Teachers, Basic Education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Modelo teórico.....	32
Figura 02: Teste das hipóteses.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Matriz das cargas cruzadas.....	37
Tabela 2: Validade convergente e confiabilidade	40
Tabela 3: Validade discriminante - Fornell e Lacker	41
Tabela 4: Cargas cruzadas.....	41
Tabela 5: Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	42
Tabela 6: Efeito Direto e Moderação.....	44

LISTA DE SIGLAS

AS - Apoio do Supervisor

DT - Desempenho Individual

EE - Exaustão Emocional

IC - Incivilidade

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MSP - Motivação para o Serviço Público

PR - Presenteísmo

RE - Resiliência

ST - Satisfação no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 PRESENTEÍSMO.....	15
2.2 APOIO DO SUPERVISOR	17
2.3 EXAUSTÃO EMOCIONAL	19
2.4 MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (MSP)	21
2.5 DESEMPENHO INDIVIDUAL.....	22
2.6 SATISFAÇÃO PARA O TRABALHO.....	24
2.7 INCIVILIDADE NO TRABALHO	26
2.8 RESILIÊNCIA.....	28
2.9 MODELO TEÓRICO PROPOSTO	31
3 METODOLOGIA	33
4 RESULTADOS DA ANÁLISE DOS DADOS	37
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO	37
4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL.....	43
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	47
6 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS.....	56
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS E VARIÁVEIS.....	67
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	70
APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	74

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

A ausência ao trabalho, denominado de absenteísmo, mesmo que por direito do trabalhador, representa um alto índice de perda da produtividade nas organizações (Chen et al., 2024). Entretanto, há evidências de que o oposto, o presenteísmo, que é estar presente no ambiente de trabalho enquanto doente, pode indicar riscos maiores de prejuízo, tanto no que concerne ao funcionário, como para as organizações (Otsubo et al., 2024). Destaca-se que os efeitos negativos do presenteísmo são mais difíceis de serem percebidos do que do absenteísmo (Bezzina et al., 2023; Lohaus & Habermann, 2019).

Dentre os efeitos negativos do Presenteísmo, Zanon et al. (2021) destacam o acúmulo de trabalho gerado devido ao afastamento ou à redução da produtividade, além disso, as demandas deste profissional sobrecaem sobre os demais trabalhadores, a diminuição de renda (Bergström et al., 2009), a redução do desempenho organizacional (Hansen & Andersen, 2008; Lohaus & Habermann, 2019), e o esgotamento mental dos funcionários (Tangchareonsamut et al., 2021).

Por outro lado, Yang et al. (2016) enfatizam que há uma diminuição do estresse quando o profissional é apoiado pelo supervisor no ambiente de trabalho. Yang et al. (2019) também apontaram que o suporte do supervisor tende a gerar um maior comprometimento organizacional. Assim como, o grau de motivação para o serviço público (MSP) pode ser influenciado positivamente pelo apoio do supervisor (Vandenabeele, 2014). Por sua vez, comportamentos incivis dos funcionários ou gestores aumentam a intenção de rotatividade, impacta o bem-estar psicológico e reduz a satisfação no ambiente organizacional (Lim, et al., 2008). O estudo realizado

com enfermeiras oncológicas, apontaram a importância da resiliência individual para ambos os envolvidos: indivíduo e organização (Grafton et al., 2010).

Entretanto, algumas lacunas referentes à compreensão do fenômeno do presenteísmo e as suas consequências no ambiente educacional foram identificadas (Lohaus & Habermann, 2019), tanto para o profissional quanto para a organização (Miraglia & Johns, 2016). Baeriswyl et al. (2017) sugerem a necessidade de investigar a relação entre a saúde (exaustão emocional), motivadores (satisfação) e os efeitos destes no presenteísmo. Ademais, Shdaifat (2022) apontou a necessidade de se estudar a relação entre presenteísmo e satisfação no trabalho. No que concerne ao construto “resiliência”, Ahmed et al. (2022) indicam a relevância de realizar pesquisas em ambientes adversos e exaustivos psicologicamente, como, por exemplo, em escolas.

Com base nos resultados dos estudos anteriores e lacunas identificadas, esta pesquisa visa: Identificar os antecedentes e os consequentes do presenteísmo e o moderador entre os antecedentes e presenteísmo nas escolas públicas de Educação Básica Brasileiras. Desta forma, o objetivo é verificar se o apoio do supervisor, a exaustão emocional e a MSP são antecedentes do presenteísmo e se o desempenho individual, a satisfação no trabalho e a incivilidade são consequentes do presenteísmo e verificar o papel moderador da resiliência entre os antecedentes e o presenteísmo nas escolas públicas de educação básica Brasileiras.

Destarte, esta pesquisa justifica-se teoricamente levando em consideração três vertentes. Primeiro, grande parte das pesquisas realizadas sobre o tema proposto originam-se na Europa (Côté et al., 2021; Lohaus & Habermann, 2019), América do Norte (Johns, 2008; Miraglia & Johns, 2021; Flatau-Harrison et al., 2022) e Ásia (Tang et al., 2019). Em segundo lugar, dos estudos realizados no Brasil, o enfoque principal

é a área da saúde (Umann et al., 2014) ou relaciona-se a profissionais de diversas áreas, como trabalhadores em geral e estudantes (Oliveira et al., 2020), trabalhadores agrícolas (Siqueira & Carvalho, 2021) e, especificamente, funcionários de empresas privadas (França et al., 2022).

Por último, das pesquisas brasileiras encontradas na área educacional, identifica-se a relação do presenteísmo com *burnout*, exaustão emocional e liderança (Lourenço et al., 2020) ou ainda nas razões que desencadeiam licenças médicas, absenteísmo e presenteísmo (Coledam & DaSilva, 2020). Infere-se, portanto, a escassez de estudos no contexto de escolas de educação básica brasileira no que concerne à possível relação entre os antecedentes propostos com o presenteísmo moderados pela resiliência. Ademais, também não foram encontrados estudos que tratam da relação entre os consequentes propostos e o presenteísmo, e que adotam a resiliência como moderador dessas relações.

Ainda, essa pesquisa se justifica na prática ao abrir possibilidades de diálogo para que sejam discutidas políticas públicas no sentido de propor ações que amenizem o presenteísmo nas escolas, ao identificar os fatores antecedentes e consequentes do presenteísmo. Coledam e DaSilva (2020) apontaram que mais de 27% dos profissionais de educação da Rede Municipal, da amostra coletada em Londrina, Paraná, Brasil, apresentaram prevalência de absenteísmo, presenteísmo e licença médica nos últimos 12 meses. Além disso, mais da metade dos profissionais da educação apresentaram distúrbios de voz, índice maior do que os demais profissionais (Van Houtte et al., 2011). Conforme apontado Coledam e Silva (2020), um aspecto essencial para profissionais da educação, independentemente de país, é a saúde mental. Neste ínterim, por intermédio dos constructos propostos, a pesquisa

suscitará indicações de intervenções a fim de auxiliar os profissionais e organização escolar a lidar com o fenômeno do presenteísmo (Ruhle et al., 2020).

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PRESENTEÍSMO

Nas últimas décadas, o termo presenteísmo tem recebido destaque na literatura dado os impactos negativos que ele pode causar na maior parte das organizações (Aysun & Bayram, 2017). O termo “presenteísmo” foi empregado, inicialmente, na obra *“The American Claimant”* pelo autor Mark Twain em 1892, como comparecimento ao trabalho (Johns, 2010). Posteriormente, a expressão foi usada por outros autores como conceito de continuar trabalhando mesmo não estando em condições de saúde para tal (Johns, 2008; Johns, 2010; Aronsson et al., 2000), oposto do absenteísmo, que são as faltas ao trabalho por doença e/ou atestados (Miraglia & Johns, 2016).

Assim, ainda com relação à conceituação do presenteísmo, o mesmo pode ser alinhado a linha europeia e/ou americana (Yang et al., 2016; Johns, 2010). A primeira, diz respeito ao profissional que continua trabalhando mesmo não estando em condições de saúde para tal, ou seja, trabalha mesmo que esteja doente (Yang et al., 2016). Assim, o presenteísmo pode ser analisado sobre a perspectiva de enfermidade que impede o profissional de executar as suas tarefas (Shdaifat, 2022). Nesta perspectiva de saúde, são apontados acometimentos como a insônia, as doenças psicológicas, o estresse e a osteoartrite (Aysun & Bayram, 2017).

A segunda linha, a americana, tem como viés a preocupação com as condições do bem-estar relacionadas à saúde que prejudicam o rendimento profissional, ou seja, trata o presenteísmo como a redução de desempenho do funcionário (Johns, 2010).

Nessa perspectiva, o presenteísmo resulta em queda no desempenho, discussões no ambiente de trabalho, perdas financeiras, problemas pessoais e situações que geram perda de tempo trabalhado (Shdaifat, 2022).

Neste contexto, as pesquisas apresentam alguns preditores e/ou antecedentes do comportamento presenteísta, qual seja, o comparecimento do funcionário ao trabalho, mesmo sem condições (Aysun & Bayram, 2017). Yang et al. (2016) enfatizam que, por força das exigências das funções ou para manterem a empregabilidade, os trabalhadores comparecem ao trabalho mesmo quando não estão em condições para trabalhar. Além disso, o acúmulo de trabalho gerado durante o afastamento deverá ser realizado após o retorno (Zanon et al., 2021), a sobrecarga de trabalho após ausência (Aysun & Bayram, 2017), e a insegurança financeira (Johns, 2008) fazem o funcionário ir trabalhar mesmo sem estar em condição para tal.

Assim, o comportamento presenteísta carrega consigo algumas consequências (Yang et al., 2019). A literatura aponta que o presenteísmo interfere na capacidade integral de trabalho e influencia diretamente na produtividade (Côté et al., 2021; Yang et al., 2016;) e aumenta o stress (Aysun & Bayram, 2017) acarretando interferências nas condições físicas do trabalhador (Deng et al., 2019). Ademais, interfere na execução das atividades de acordo com os interesses organizacionais (Yang et al., 2019). No que tange ao presenteísmo por doença, ele é um indicador de intensificação de doenças físicas e psicológicas, especificamente, a exaustão emocional (Baeriswyl et al., 2017).

Portanto, haja vista os preditores (Aysun & Bayram, 2017; Yang et al., 2016; Zanon et al., 2021) e as consequências supracitadas (Aysun & Bayram, 2017; Côté et al., 2021; Yang et al., 2016) essa pesquisa visa explorar os antecedentes e consequentes do presenteísmo. Entretanto, destacam-se que as pesquisas realizadas

no Brasil foram efetuadas com profissionais da saúde (Umann et al., 2014), trabalhadores de forma geral e estudantes (Oliveira et al., 2020); trabalhadores agrícolas (Siqueira & Carvalho, 2021) e população economicamente ativa (França et al., 2022). Logo, infere-se a necessidade de aprofundar a pesquisa sobre a relação dos antecedentes e consequentes do presenteísmo entre os professores de educação básica pública do Brasil.

2.2 APOIO DO SUPERVISOR

Um dos desafios das instituições, no que se relaciona à gestão da equipe de trabalho, é a capacidade de desenvolver o engajamento e envolvimento dos profissionais, porquanto isso impacta positivamente na performance da organização e na criatividade dos funcionários (Holland et al., 2017; Koopmans et al., 2016). Neste sentido, o estilo de supervisão pode contribuir para ampliar o conhecimento, habilidades e autonomia de seus liderados (Zeb et al., 2023).

Neste contexto, o apoio do supervisor envolve a demonstração de interesse em relação às necessidades físicas e emocionais dos profissionais (Zhou et al., 2016). Além disso, implica a valorização das contribuições de cada membro da equipe (Dysvik & Kuvaas, 2013). Outrossim, esse apoio inclui a orientação e viabilização dos recursos necessários ao desempenho da função (Chen & Wu, 2020) e o auxílio na identificação e resolução dos problemas do cotidiano organizacional (Gray-Stanley et al., 2010).

Nesse sentido, constatou-se que quanto mais os funcionários se sentem apoiados, encorajados e valorizados (Holland et al., 2017), maior tende a ser o engajamento e motivação no trabalho (Park et al., 2018). À vista disso, atitudes como envolver os profissionais nas tomadas de decisões, mostrar-se atencioso às

necessidades dos funcionários, ao desenvolvimento pessoal e profissional e garantir feedback são atitudes que demonstram o suporte do supervisor (Dysvik & Kuvaas, 2013; Vera et al., 2016).

Ademais, o apoio do supervisor gera consequências positivas às organizações (Heyns et al., 2022). O estudo de Zeb et al. (2023) com docentes de universidades privadas paquistanesas, apoia a afirmação de que, apesar das demandas e dos desafios do trabalho do professor, o apoio do supervisor eleva a autoconfiança, a satisfação, o desempenho e influência de forma positiva na permanência do profissional na organização. Já Yang et al. (2016) identificaram numa pesquisa realizada com trabalhadores envelhecidos dos Estados Unidos, que o apoio do supervisor leva a melhores condições de saúde.

A investigação de Chen e Wu (2020) com profissionais novatos em 63 hotéis turísticos em Taiwan concluiu que o apoio do supervisor impacta na motivação e no desempenho dos funcionários. Além disso, as conclusões do trabalho de Holland et al. (2017), com enfermeiros na Austrália, apontaram que profissionais que se sentem valorizados pelos seus gestores e que têm oportunidade de participar das decisões, correspondem com maior engajamento. Ademais, Yang et al. (2019) descobriram, na pesquisa realizada com profissionais da saúde de 6 hospitais em 4 cidades chinesas, que um maior apoio do supervisor mitiga o presenteísmo.

Em contraste, a falta de suporte do supervisor acarreta prejuízos às organizações (Mach et al., 2018; Oldham & Cummings, 1996). Tal como o estudo realizado por Mach et al. (2018), com profissionais da saúde em um hospital privado no Líbano, a pesquisa evidencia que profissionais que recebem menor apoio do supervisor tendem a apresentar maior presenteísmo. Além disso, Oldham e Cummings (1996) pesquisaram funcionários em duas fábricas nos Estados Unidos e

constataram que supervisores controladores que não envolvem os profissionais nas decisões reduzem a criatividade e a motivação dos funcionários. Ademais, Heyns et al. (2022) constataram em sua pesquisa na África do Sul com profissionais em organização de ensaios clínicos, que a falta de suporte do supervisor pode aumentar a intenção de rotatividade. Portanto, dados os resultados dos estudos anteriores, aponta-se que o apoio do supervisor tende a reduzir comportamentos presenteístas (Mach et al., 2018). Deste modo, à luz da literatura proposta, apresenta-se a seguinte hipótese:

H1: O apoio do supervisor impacta negativamente no presenteísmo de professores de ensino básico público.

2.3 EXAUSTÃO EMOCIONAL

A exaustão emocional relaciona-se à situação dos profissionais tanto no que tange à fadiga física – cansaço, esgotamento, sentimento de excesso de trabalho – quanto ao esgotamento psicológico e emocional – não conseguir superar emocionalmente essa sobrecarga - levando a quadros de frustração e sentimento de insuficiência de capacidade para o trabalho (Cuadrado et al., 2022). Hewitt et al. (2020) ainda traduz a exaustão emocional como diminuição da eficácia do trabalho e redução do interesse e disposição para o trabalho. Outrossim, relaciona-se a sentimentos negativos de baixa autoestima, menos capacidade de interagir com as demais pessoas e queda de produtividade (Atalay et al., 2022).

Abusamra et al. (2022), em uma pesquisa realizada com enfermeiros na Jordânia, identificaram que a exaustão emocional entre os profissionais está relacionada a uma menor qualidade de atendimento ao paciente. Poku et al. (2020) descobriram, na pesquisa realizada com enfermeiros em Gana, que a falta de

liderança e apoio eleva a exaustão emocional. Além disso, o estudo realizado com funcionários do setor industrial na Uganda, concluiu que quando os funcionários apresentam alta exaustão emocional terão maiores chances de terem resultados negativos, como por exemplo, estresse e depressão (Kasekende et al., 2020).

Neste contexto, a investigação realizada por Chen et al. (2020) em dois contextos distintos, uma nos Estados Unidos com funcionários matriculados em uma escola de administração e a segunda com funcionários que trabalham na República Popular da China, ambas constataram que a exaustão emocional reduz o desempenho dos funcionários. Outrossim, Tarab (2023) concluiu, na pesquisa com funcionários do setor de serviços na Índia, que trabalhadores que passam por incivilidade aumenta o estresse e ansiedade, o que leva à exaustão emocional.

Neste ínterim, a pesquisa realizada com funcionários de uma universidade sueca, identificou a relação significativa entre o presenteísmo e a exaustão emocional, neste cenário quanto maior o tempo de presenteísmo, maior a possibilidade de aumentar a exaustão emocional (Aboagye et al., 2019). Consoante ao resultado da literatura anterior, verificou-se que a exaustão emocional pode influenciar comportamentos presenteístas nos funcionários (Aboagye et al., 2019). Lourenço et al. (2020) enfatizam que quanto mais intensa a exaustão emocional maior a presença do presenteísmo. Levando em consideração a literatura supramencionada, propõe-se a seguinte hipótese:

H2: A exaustão emocional impacta positivamente no presenteísmo de professores de ensino básico público.

2.4 MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (MSP)

A Motivação para o Serviço Público (MSP) é um construto importante para a literatura de gestão pública, porque diz respeito a servidores públicos com melhor desempenho (Vandenabeele, 2009; Deng et al., 2022). Vandenabeele (2007) definiu MSP como um comportamento profissional focado na ética, nos valores e nas regras; neste sentido, está vinculada a interesses que, para além dos pessoais ou organizacionais, relacionam-se com valores e anseios de um grupo. Para além do conceito de um trabalho público, a MSP está intrinsecamente relacionada ao comportamento da pessoa de compromisso com a sociedade (Perry & Wise, 1990) e um desejo pela defesa dos interesses sociais (Deng et al., 2021).

Neste ínterim, por um lado os profissionais com MSP apresentam maior comprometimento e eficiência nas organizações (Vandenabeele, 2009). Sendo assim, Deng et al. (2019) registraram na pesquisa com 973 profissionais de saúde de hospitais públicos chineses, que um maior desempenho está relacionado com incentivo ao aumento da MSP e diminuição do estresse. Para além disso, o resultado do estudo realizado por Van Loon et al. (2017), com funcionários de serviço público na Holanda, aponta que essa motivação para o serviço público também está relacionada às condições oferecidas aos profissionais para a realização do trabalho e da contribuição desse trabalho para a sociedade. Van Loon et al. (2018), numa pesquisa realizada com 13.967 funcionários, de 42 organizações na Holanda, ainda apontam que o funcionário com maior MSP pode desempenhar o trabalho atendendo aos processos organizacionais mais difíceis e, desta forma, elevar o desempenho organizacional.

Em contrapartida, profissionais com baixo índice de MSP apresentam uma participação cidadã negativa, dado confirmado pela pesquisa de Coursey et al. (2012) com 3.316 gerentes municipais, gerentes assistentes e chefes de departamento de cidade dos EUA. Outro ponto a ser considerado são os resultados da pesquisa de Van Loon et al. (2018) com 13.967 funcionários de 42 organizações, a qual apontou que a MSP não aumenta o desempenho, pelo contrário, pode ser até negativo quando o MSP não estiver relacionado ao impacto do trabalho na sociedade. Ademais, mesmo funcionários altamente motivados podem cessar sua motivação quando há uma alta carga de demandas e os recursos não são alinhados, o que gera exaustão, perda de desempenho e queda no envolvimento com o trabalho (Bakker, 2015). Desta forma, ao considerar a literatura e o cenário de benefícios do MSP e os seus efeitos no presenteísmo (Deng et al., 2022), a seguinte hipótese foi proposta:

H3: A motivação para o serviço público impacta negativamente no presenteísmo de professores de ensino básico público.

2.5 DESEMPENHO INDIVIDUAL

O desempenho individual é fundamental para as organizações, no entanto é um constructo abstrato (Koopmans et al., 2011), sendo assim, envolve um conjunto de comportamentos para a mensuração (Fernández-del-Río et al., 2019). Neste contexto, Viswesvaran e Ones (2000) apontam o desempenho individual como práticas e comportamentos dos funcionários que influenciam no atingimento dos objetivos organizacionais. Portanto, o desempenho individual relaciona-se ao aprimoramento de competências e habilidades do funcionário para incidir no alcance de metas de cada organização. (Santos et al., 2018; Tangchareonsamut et al., 2021).

Nesta conjuntura, são apontadas 3 (três) dimensões relativas ao desempenho individual: desempenho da tarefa, contextual e o contraproducente (Koopmans et al., 2014). O primeiro, o desempenho da tarefa, diz respeito ao desenvolvimento das demandas de trabalho de acordo com as atribuições do profissional (Fernández-del-Río et al., 2019). O segundo, o contextual, está relacionado às atitudes na organização de, para além das atribuições, contribuir com os propósitos institucionais (Koopmans et al., 2011). Por último, o contraproducente, são condutas que caminham opostamente ao bem-estar organizacional como: as reclamações, a não realização das demandas e, até mesmo, o presenteísmo (Fernández-del-Río et al., 2019).

Neste contexto, contar com o desempenho individual dos profissionais é essencial nas organizações (Santos et al., 2018). Sendo assim, o estudo realizado com 275 funcionários de instituições de saúde, da educação e do Ministério da Defesa, no Kuwait, identificou que o desempenho no trabalho está intrinsecamente relacionado ao comprometimento organizacional dos profissionais (Aldasem et al., 2022). Outrossim, as descobertas de Park e Choi (2020), numa pesquisa realizada com trabalhadores do governo na Coreia, apontaram que organizações que mantêm um ambiente com metas claras, autonomia e feedback têm um desempenho mais elevado. Ademais, Ishfaq et al. (2022) concluíram, na pesquisa com setor bancário na Arábia Saudita, que o bem-estar no trabalho interfere positivamente na satisfação e, consequentemente, no desempenho individual.

Sob outra perspectiva, há fatores que interferem negativamente no desempenho individual do funcionário (Tangchareonsamut et al., 2021). Assim, o estudo realizado com funcionários de uma universidade sueca, por Aboagye et al. (2019), identificou que quando o profissional apresenta mais de uma semana de presenteísmo, o desempenho profissional é prejudicado; quanto maior o índice de

presenteísmo, mais elevado o índice de exaustão emocional e menor o desempenho. Neste mesmo ínterim, a pesquisa realizada com 1.102 trabalhadores hospitalares, na Tailândia, confirmou que o presenteísmo por doença está associado ao baixo desempenho, estresse, esgotamento, redução de atenção e do engajamento (Tangchareonsamut et al., 2021). Dado os resultados das pesquisas anteriores, infere-se, portanto, que o presenteísmo impacta negativamente no desempenho individual (Tangchareonsamut et al., 2021). Desta forma, sugere-se que:

H4: O presenteísmo impacta negativamente no desempenho individual de professores de ensino básico público.

2.6 SATISFAÇÃO PARA O TRABALHO

O trabalho é intrínseco ao ser humano, logo, faz-se necessário considerar o aspecto “satisfação” neste ambiente, uma vez que o trabalho é centralidade para o indivíduo (Timothy & Ryan, 2008). Desta forma, a satisfação no trabalho é compreendida como estado de emoções positivo do profissional em relação ao trabalho tanto no que concerne ao bem-estar pessoal quanto social (Vandenabeele, 2009). Além disso, a satisfação também está vinculada a peculiaridades como a valorização pessoal, a remuneração, o trabalho em equipe, a segurança, as decisões em conjunto, a expectativa de carreira e a carga de trabalho (Roelen et al., 2008).

O estudo realizado com 822 trabalhadores do Departamento Regional de Saúde Ocupacional, na Holanda, apontou a satisfação no trabalho como redutor de potenciais patologias vinculadas ao esgotamento emocional dos profissionais (Roelen et al., 2008). Outrossim, as conclusões da pesquisa com 200 funcionários de diversos setores em Bangladesh, apontam que organizações com profissionais satisfeitos

tendem a ter menos rotatividade, dado o vínculo entre a organização e o trabalhador (Haque, 2023).

Além disso, numa pesquisa realizada com 398 professores de pré-escola, na China, verificou-se que a satisfação no trabalho suscita implicações importantes nas organizações escolares, pois garante a permanência de profissionais capacitados, evita ineficácia e o esgotamento (Song et al., 2021). Ademais, Toropova et al. (2021) realizaram uma pesquisa junto a 150 escolas, 200 professores e 4.090 alunos, e concluíram que a satisfação impacta na permanência do profissional nas organizações escolares. Neste ínterim, a pesquisa realizada na China com 617 professores do jardim de infância constatou que um dos aspectos que contribui para a satisfação dos professores é o apoio social (apoio dos pais, da liderança, colegas) e, consequentemente, impacta na satisfação no trabalho (Yang et al., 2022).

Em contraste às atitudes que intensificam a satisfação do profissional em relação ao trabalho, conforme pesquisas supramencionadas (Toropova et al., 2021; Roelen et al., 2008; Song et al., 2021; Haque, 2023; Yang et al., 2022); há comportamentos, como o presenteísmo, que podem ser prejudiciais para a satisfação (Haque, 2023). Nesta perspectiva, a pesquisa de Dartey-Baah et al. (2020) com caixas de bancos realizada em Gana, verificou que a sobrecarga de trabalho e a pressão pela qualidade nas entregas afetam negativamente a satisfação no trabalho. Outrossim, a pesquisa de Haque (2023) com 200 funcionários de diversos setores em Bangladesh apontou o presenteísmo como fator de impacto negativo na satisfação. Além disso, os resultados de Côté et al. (2021) com funcionários de uma clínica médica belga também reforçam que os profissionais tendem a estar menos satisfeitos quando apresentam Presenteísmo.

Neste ínterim, Dietz e Zacher (2023) realizaram uma pesquisa com diversos funcionários de empresas da Alemanha, e constataram que o não comparecimento dos funcionários ao trabalho é impactado pelo seu grau de satisfação (Dietz & Zacher, 2023). Portanto, considerando a literatura supramencionada, o presenteísmo produz impactos negativos na satisfação no trabalho (Haque, 2023). Sendo assim, apresenta-se hipótese abaixo:

H5: O presenteísmo impacta negativamente na satisfação no trabalho de professores de ensino básico público.

2.7 INCIVILIDADE NO TRABALHO

Atitudes desrespeitosas de baixa intensidade (Andersson & Pearson, 1999; Porath & Pearson, 2012) envolvendo sarcasmo, comportamentos e olhares agressivos, comentários ofensivos ou não prestar atenção à fala do outro são algumas das atitudes que configuram a incivilidade no trabalho (Lim et al., 2008). Assim, a incivilidade no trabalho é definida como a quebra dos vínculos de respeito e de empatia pelas normas de convívio no ambiente de trabalho, ou seja, são condutas do profissional que violam as regras estabelecidas em cada organização (Pearson et al., 2000). Esses comportamentos incivis, aparentemente, não são alvos de ações judiciais como, por exemplo, o assédio moral; todavia, também geram consequências danosas às organizações (Lim et al., 2008; Xia et al., 2022).

A incivilidade no ambiente de trabalho é um fenômeno global e afeta grande parte dos indivíduos (DiMarco et al., 2018). Nesse ínterim, Porath e Pearson (2013) salientam que noventa e oito por cento dos profissionais passam por situações de incivilidade no ambiente de trabalho. Neste contexto, as atitudes de incivilidade não

são praticadas unicamente por superiores, mas os instigadores podem ser os próprios colegas, inclusive, os clientes (Schilpzand et al., 2016).

Assim, a incivilidade gera consequências negativas em três dimensões da organização: na dimensão individual, na dimensão de equipe e na dimensão organizacional (Schilpzand, et al., 2016). No que tange a dimensão individual, os dados da pesquisa com 137 estudantes MBA em uma universidade apontaram que a incivilidade pode despertar emoções negativas como a raiva, o medo, a tristeza, a intenção de abandonar o emprego, o baixo desempenho e a baixa criatividade (Porath & Pearson, 2013). Ademais, os resultados da pesquisa de Lim et al. (2008) com funcionários de tribunais federais no USA, apontam a incivilidade como causa de insatisfação no trabalho. Além disso, a pesquisa realizada com 303 funcionários administrativos da Austrália por Loh e Loi (2018) aponta a incivilidade como impulsionadora do esgotamento e da exaustão emocional. Nesta conjuntura, os dados da meta-análise de Yao et al. (2022) apontaram que a incivilidade aumenta o estresse, os problemas na saúde mental e diminui o comportamento de cidadania organizacional.

No que se refere ao nível de equipe, a pesquisa de Lim et al. (2008) com funcionários de tribunais federais, no USA, concluiu que a percepção deste comportamento incivil com um colega pode ocasionar a insatisfação no trabalho. Os achados de Raza et al. (2022) com funcionários do setor público no Paquistão, que incluíram funcionários de universidades, setor de telecomunicações e bancos comerciais, apontaram que a vítima alvo de comportamento incivil tende a proceder também com atitudes incivis - condutas negativas gerando condutas negativas.

Além disso, os comportamentos incivis tendem a prejudicar a cultura organizacional, gera a quebra da confiança interpessoal e influencia negativamente

nas normas morais, segundo o resultado de uma pesquisa realizada na China, com 315 enfermeiras (Xia et al., 2022). Segundo Porath e Pearson (2013), a incivilidade no trabalho pode causar rotatividade de servidores, gerando atrasos nas entregas das demandas e, consequentemente, o afastamento dos clientes. Por fim, Blau e Andersson (2005) realizaram uma pesquisa com 232 empregados de diversas organizações nos USA e os resultados apontaram a instabilidade em relação ao bem-estar da organização e aos envolvidos com ela (Blau & Andersson, 2005)

Neste cenário, o desgaste provocado pelos comportamentos incivis afeta negativamente o bem-estar do indivíduo, impactando física e psicologicamente os colaboradores (Loh & Loi, 2018). Dessa forma, infere-se que são escassos os estudos que tratam da relação entre presenteísmo e incivilidade no ambiente educacional. Nessa conjuntura, no contexto de escolas públicas do Brasil, propõe-se a seguinte hipótese:

H6: O presenteísmo impacta positivamente a incivilidade no trabalho de professores de ensino básico público.

2.8 RESILIÊNCIA

A resiliência é caracterizada como um estado mental positivo, apontada como um aspecto de enfrentamento a situações estressantes e a capacidade de adaptação e flexibilidade a esses contextos (Richardson, 2002; Zhang et al., 2023). Bonanno (2004) aponta a resiliência como uma condição mental que é responsável por manter o indivíduo em equilíbrio, mesmo quando há situações de perdas e/ou traumas (Grafton et al., 2010; Shatté et al., 2017) e/ou contextos de estresse (Zhang et al., 2022). Tendo em vista essa condição mental, Grafton et al. (2010) enfatizam que a resiliência é uma habilidade inata, contudo ela também pode ser desenvolvida nos

indivíduos; esse desenvolvimento envolve a prática de autocuidado, ou seja, o treinamento de estratégias que envolvam a condição de enfrentar situações estressantes.

Nesse viés, a pesquisa realizada por Li e Lv (2022), com 323 professores, na China, apontou que professores resilientes conseguem lidar melhor com o estresse, com as adversidades do trabalho e são mais bem-sucedidos. Já Shatté et al. (2017) realizaram uma pesquisa com 2.063 pessoas empregadas, nos Estados Unidos, e concluíram que, mesmo em ambientes de trabalho considerados difíceis, profissionais resilientes terão melhores resultados. Outrossim, os dados coletados por Manomenidis et al. (2019) com 1.012 enfermeiros gregos, apontaram que a resiliência contribui para o enfrentamento com êxito dos desafios no ambiente organizacional; por conseguinte, os gestores desempenham uma função essencial na identificação de estratégias que contribuem para aumentar a resiliência e, ao mesmo tempo, promover capacitação no ambiente de trabalho.

Não obstante, situações estressantes podem se tornar recorrentes quando o indivíduo não consegue desenvolver comportamentos resilientes ou não tenha passado por “interrupções” – perdas, decepções, dificuldades, mudanças – para o desenvolvimento de atitudes resilientes, uma vez que essas “interrupções” são propulsoras desse desenvolvimento (Richardson, 2002; Karadaş & Duran, 2022). A pesquisa de Zhang et al. (2023), com 143 enfermeiras, na China, concluiu que os profissionais mais jovens com menos resiliência apresentavam maior grau de estresse ou outras patologias psicológicas. Outrossim, os resultados da pesquisa de Gelaw et al. (2023), com profissionais de saúde da Etiópia, apontam que profissionais com níveis baixos de resiliência tendem a se sentirem com menos reconhecimento profissional.

Logo, a resiliência é uma das competências necessárias nas organizações e, portanto, a literatura aponta para a imprescindibilidade de os gestores prover formações para a promoção da resiliência nos funcionários (Linnenluecke, 2017; Malik & Garg, 2020). Neste contexto, quanto maior a resiliência (Yun et al., 2022) e, aliado a isso, o suporte supervisor, menos presenteísta o funcionário tende a ser (Yang et al., 2019). Nesse ínterim, preconiza-se a seguinte hipótese:

H7: A resiliência modera a relação entre apoio do supervisor e presenteísmo, tornando essa relação negativa mais forte entre professores de ensino básico público.

Ademais, Zhang et al. (2023) concluíram numa pesquisa realizada com 143 enfermeiras na China, que indivíduos resilientes se tornam menos propensos a desenvolver a exaustão emocional ou sair do trabalho. Yun et al. (2022) corroboram com esses achados na pesquisa realizada com enfermeiros na China, os resultados apontam que a resiliência no trabalho pode elevar o sucesso e reduzir o esgotamento emocional. Outrossim, profissionais com maior índice de resiliência relataram menos estresse, fadiga e ansiedade, dados confirmados na pesquisa de Karadaş e Duran (2022) com 402 trabalhadores da saúde na Turquia.

Desse modo, o bem-estar físico e psicológico está diretamente relacionado à forma como o indivíduo gerencia ou desenvolve a capacidade de lidar com as situações de estresse/traumas (Grafton et al., 2010). Neste cenário, a literatura aponta que quanto mais resiliente o profissional (Zhang et al., 2023), mesmo que exausto, menos presenteísta o profissional tende a ser (Johnson et al., 2015). Neste contexto, levando em consideração a resiliência como moderadora entre exaustão emocional e presenteísmo, propõe-se a hipótese:

H8: A resiliência modera a relação entre exaustão emocional e presenteísmo, tornando essa relação positiva mais fraca entre professores de ensino básico público.

Consoante à resiliência supracitada, a pesquisa realizada por Plimmer et al. (2022) com gerentes de linha e profissionais de supervisão do sindicato do setor público da Nova Zelândia, aponta uma forte relação entre MSP e a resiliência, ou seja, profissionais com MSP e resilientes tendem a lidar de forma mais efetiva com as inúmeras demandas de trabalho, de tal forma que conseguem diminuir o estresse e manter o bem-estar. Neste contexto, a pesquisa realizada por Toubøl et al. (2023), com uma amostra aleatória da população dinamarquesa de funcionários públicos, apontou que a resiliência é um motivador para a mobilização de esforços no sentido de assumir responsabilidades, especificamente em momentos de crise. No campo educacional, os achados de Heng e Chu (2023) com professores na China mostraram a relação entre resiliência e engajamento no trabalho, ademais professores resilientes demonstraram maior capacidade de lidar com os desafios da profissão.

Sendo assim, o sucesso no trabalho está relacionado à capacidade do professor de gerir suas emoções e agir com resiliência (Mansfield et al., 2016), melhorando o bem-estar e visualizando as adversidades como oportunidades de avanço (Li & Lv, 2022). Portanto, profissionais resilientes terão melhor desempenho (Shatté et al., 2017). Neste ínterim, a seguinte hipótese foi desenvolvida:

H9: A resiliência modera a relação entre motivação para o serviço público e presenteísmo, tornando essa relação negativa mais forte entre professores de ensino básico público.

2.9 MODELO TEÓRICO PROPOSTO

Haja vista as hipóteses propostas, foi elaborado o modelo teórico (figura 1). O modelo constitui-se de construtos antecedentes, como: apoio do supervisor (Oldham & Cummings, 1996); exaustão emocional (Watkins et al., 2015); a motivação para o

serviço público (MSP) (Coursey et al., 2012). E os construtos consequentes do presenteísmo, como: desempenho individual (Aldasem et al., 2022); satisfação no trabalho (Vandenabeele, 2009); incivilidade (DiMarco et al., 2018). Além de agregar ao modelo o papel moderador da resiliência (Notario-Pacheco et al., 2011), nas relações entre os antecedentes do presenteísmo e o presenteísmo. Neste contexto, apresenta-se o seguinte modelo:

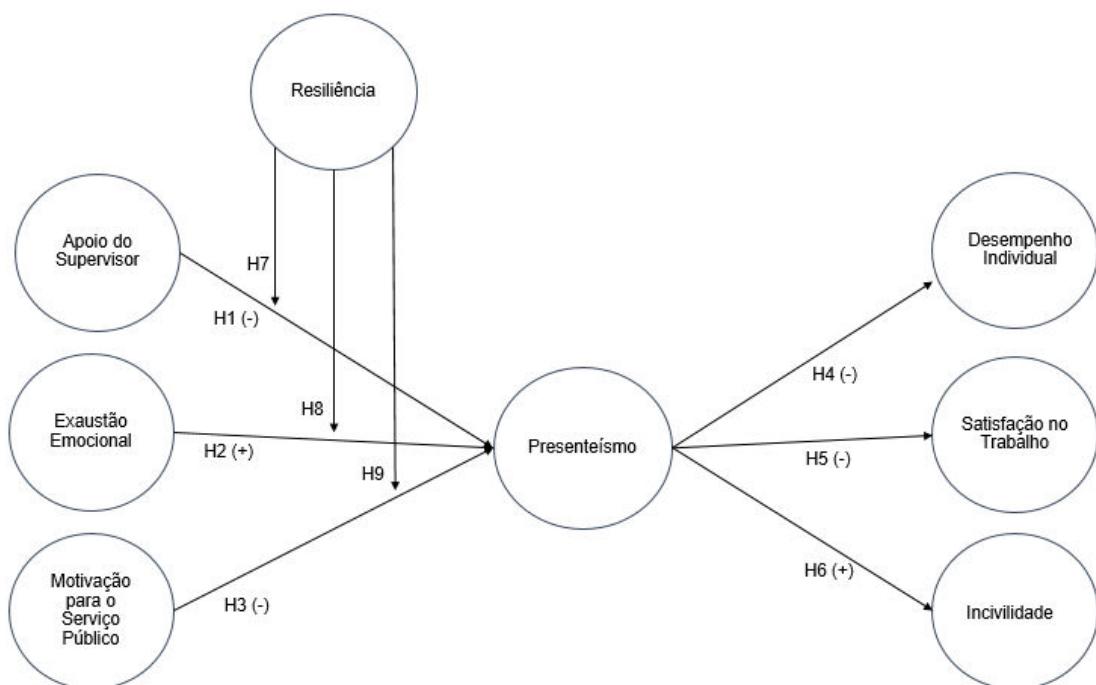


Figura 1. Modelo teórico proposto
Nota: Elaboração da autora

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Com o fim de investigar e responder ao objetivo da pesquisa, qual seja, verificar se o apoio do supervisor, a exaustão emocional e a MSP são antecedentes do presenteísmo e se o desempenho individual, a satisfação no trabalho e a incivilidade são consequentes do presenteísmo e verificar o papel moderador da resiliência entre os antecedentes e o presenteísmo nas escolas públicas de educação básica brasileiras, foi realizada uma pesquisa empírica, de abordagem quantitativa e descritiva, com coleta de dados primários e corte transversal (Creswell & Creswell, 2021).

No tocante ao âmbito do campo de estudo, foram escolas públicas de educação básica do Brasil. A educação básica do Brasil é obrigatória e gratuita, e engloba a educação infantil (crianças de 0 a 5 anos e 11 meses, obrigatório para as crianças de 4 a 5 anos); o ensino fundamental I e II com duração de 9 anos (6 a 14 anos), sendo o ensino fundamental I do 1º ano ao 5º ano, e o ensino fundamental II do 6º ano ao 9º ano; por fim, o ensino médio, fase que abarca estudantes de 15 a 17 anos – 1ª série a 3ª série (Lei 9394/1996).

Já a população alvo foram professores das escolas públicas de educação básica do Brasil. A escolha da amostra foi de uma amostragem não probabilística por acessibilidade, em virtude de serem professores de várias partes do país a responder ao questionário da pesquisa de forma voluntária (Hair et al., 2019).

No tocante à coleta dos dados, foi sistematizado um questionário no *Google Forms*. O instrumento completo é composto por 54 itens que foram subdivididos em 4 partes, o qual encontra-se no Apêndice B. Primeiramente, foi realizada uma

apresentação da pesquisa, da pesquisadora e a pergunta de aceitação da participação da pesquisa. Em seguida, na segunda parte, há a pergunta de restrição do estudo à população alvo, qual seja: (1) Você é professor do ensino básico público do Brasil? Essa questão é imprescindível para a análise das demais respostas, haja vista que a população alvo são professores de educação básica do Brasil.

A terceira parte apresenta os construtos do modelo proposto. Os construtos utilizados na pesquisa englobam: (i) presenteísmo: um construto adaptado conforme escala de Yang et al. (2016), constituído por um total de 4 indicadores, para a mensuração dos itens foi utilizada a escala Likert de 5 pontos (1- Ruim; 2 - Razoável; 3 - Nem ruim nem bom; 4 - Bom; 5 - Muito bom); (ii) apoio do supervisor: foi medido com uma escala de 8 itens desenvolvida por Oldham e Cummings (1996); (iii) exaustão emocional: foi utilizada a escala por Watkins et al. (2015), baseada no Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986), composta por 3 itens; (iv) motivação para o serviço público: foi utilizada a escala de 5 itens de Coursey et al. (2012); (v) desempenho no trabalho: foi utilizada a escala de Aldasem et al. (2022), composta de 5 itens; (vi) satisfação no trabalho: foi medida com uma escala de 6 itens utilizada por Vandenabeele (2009).

Cabe ressaltar que, para mensurar os itens dos construtos (ii) a (vi) foi empregada uma escala likert de 5 pontos (1 - discordo totalmente; 2 - discordo; 3 - Nem concordo nem discordo; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente); (vii) incivilidade: escala composta por 4 itens validados por DiMarco et al. (2018); (viii) resiliência: validada por Notario-Pacheco et al. (2011), composta por 10 itens. Para mensurar os itens dos construtos (vii) e (viii) foi utilizada a escala likert de 5 pontos (1 - nunca; 2 - raramente; 3 - ocasionalmente; 4 - frequentemente; 5 – sempre).

O quadro de construto, as variáveis, os códigos e as traduções estão no apêndice A. Por fim, na quarta e última parte, são apresentados os dados sociodemográficos, considerando: sexo, turmas em que os professores lecionam, tipo de contrato, idade, escolaridade, estado civil e região de atuação na educação básica brasileira. No apêndice B está o questionário em sua completude.

Para a identificação da necessidade de possíveis adequações e correções no questionário, foi efetuado um pré-teste com o público-alvo da pesquisa, no mês de janeiro de 2024 e foram obtidas 18 respostas. Foram efetuadas algumas correções gramaticais após as respostas ao pré-teste.

Optou-se por publicizar o questionário por intermédio das mídias sociais, e-mails e WhatsApp. Os dados foram coletados entre os dias 02 de fevereiro de 2024 a 11 de março de 2024. Foram coletadas 378 respostas, destas, 39 respostas foram excluídas por não atenderem ao pré-requisito da população alvo da pesquisa. Sendo assim, a análise dos dados foi realizada com 339 respostas válidas.

Do total de respostas válidas, a caracterização da amostra apresentou os seguintes dados sociodemográficos: no que tange ao gênero, 268 (79,1%) são do sexo feminino e 71 (20,9%) do sexo masculino. Quanto à etapa escolar em que lecionam, 268 (79,1%) atuam entre as etapas Ensino Fundamental II – Do 6º ano ao 9º ano e Ensino Médio. No que se refere ao tipo de vínculo, a maioria atua em contrato temporário 54,3% e 45,7% efetivo. O maior percentual atual na esfera Estadual 254 (74,9%). Em relação à faixa etária dos respondentes, a maioria tem entre 40 a 49 anos (38,1%), seguido pelos da faixa etária entre 30 a 39 anos (30,1%), logo em seguida os acima de 50 anos (21,8%) e, por fim, os respondentes entre 21 a 29 anos (10,9%), destes, 245 (72,3%) são casados. Quanto ao nível de escolaridade dos professores respondentes, 283 (83,2%) possuem pós-graduação, e 274 atuam na região Sudeste

do país (80,8%). No apêndice C é possível verificar a caracterização da amostra de em sua completude.

Após coletar os dados, foi realizada a análise, a qual efetuou-se por intermédio da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), com mensuração por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), esse procedimento foi executado em duas etapas (Hair et al., 2019; Hair et al., 2020; Sarstedt et al., 2021; Bido & Silva, 2019; Ringle et al., 2020; Hair et al., 2021). Neste contexto, na primeira etapa realizou-se a análise de componentes confirmatória (*Confirmatory Composite Analysis – CCA*), sendo avaliados os seguintes itens: verificação da validade convergente, confiabilidade e validade discriminante (Hair et al., 2019; Hair et al., 2020; Ringle et al., 2020).

Para examinar a validade convergente e confiabilidade, foram averiguados as cargas fatoriais, a Variância Média Extraída (AVE), o Alfa de Cronbach, a correlação de Spearman (Rho_A) e a Confiabilidade Composta (CC). Consoante a Bido e Silva (2019) e Hair et al. (2019), para averiguar as Validade Discriminante foram aplicados o método de Fornell e Lacker, a análise das cargas cruzadas e o método Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). No que concerne a segunda etapa, que visava a validação do modelo estrutural, foram utilizados como indicadores: p-valores; coeficiente de explicação (R^2); relevância preditiva (Q^2); fatores de inflação de variância (VIF) e indicador de Cohen (F^2) (Hair et al., 2019). Para tanto, foi utilizado o software SmartPLS 4.0.

Capítulo 4

4 RESULTADOS DA ANÁLISE DOS DADOS

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

No que se refere à validação do modelo de mensuração, a priori, a validade convergente foi averiguada, ou seja, a convergência dos construtos com seus próprios indicadores (Sarstedt et al., 2021) e a confiabilidade dos construtos. Logo em seguida, identificou-se a validade discriminante – a distinção de um construto em relação aos demais (Sarstedt et al., 2021).

Ao analisar os dados para a validade convergente, os dados foram rodados no software SmartPLS 4.0, no comando PLS algoritmo. Assim, ao rodar os dados, treze indicadores foram excluídos, pois as cargas fatoriais apresentaram dados inferiores a 0,708 (Bido & Silva, 2019). Foram excluídos indicadores dos seguintes construtos: apoio do supervisor (AS), motivação para o serviço público (MSP), desempenho no trabalho (DT), satisfação no individual (ST) e resiliência (RE). Sendo, os seguintes indicadores: AS7I ($CF= 0,240$), AS8 ($CF= 0,667$); MSP1 ($CF= 0,344$) e MSP2 ($CF= 0,647$); DT5 ($CF= 0,527$) e DT3 ($CF= 0,678$); ST2I ($CF= 0,474$) e ST4I ($CF= 0,672$), RE8 ($CF= 0,420$), RE4 ($CF= 0,542$), RE3 ($CF= 0,527$), RE7 ($CF= 0,602$) e RE1 ($CF= 0,686$). Os indicadores foram excluídos, um a um, sempre optando pelo valor da carga fatorial mais baixa. Segue na tabela 1 a matriz dos indicadores.

TABELA 1: MATRIZ DAS CARGAS FATORIAIS

CONSTRUTO	CÓDIGO	VARIÁVEIS	CARGAS FATORIAIS
Presenteísmo (PR)	PR1	Como você avalia sua capacidade atual de trabalhar?	0,767
	PR2	No que se refere às demandas físicas do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?	0,795

	PR3	Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?	0,864
	PR4	Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?	0,791
Apoio do Supervisor (AS)	AS1	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me ajuda a resolver os problemas relacionados ao trabalho.	0,869
	AS2	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me encoraja a desenvolver novas habilidades.	0,889
	AS3	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me mantém informado sobre como os funcionários pensam e se sentem em relação ao trabalho.	0,789
	AS4	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) encoraja os funcionários a participarem de decisões importantes.	0,882
	AS5	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) elogia o bom trabalho.	0,883
	AS6	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) encoraja os funcionários a se manifestarem quando discordam de uma decisão.	0,805
	AS7	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) se recusa a explicar suas ações. (Codificação invertida)	Variável Excluída
	AS8	Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me recompensa pelo bom desempenho.	Variável Excluída
Exaustão Emocional (EE)	EE1	Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	0,912
	EE2	Eu me sinto esgotado (saturado) pelo meu trabalho.	0,881
	EE3	Eu me sinto exausto quando penso em ter que enfrentar mais um dia de trabalho.	0,920
Motivação para o Serviço Público (MSP)	MSP1	Um serviço público relevante é muito importante para mim. (compromisso com o interesse público)	Variável Excluída
	MSP2	Muitas vezes, no meu cotidiano de trabalho, sou lembrado de como somos dependentes uns dos outros. (compaixão)	Variável Excluída
	MSP3	Para mim, fazer a diferença na sociedade significa mais do que realizações pessoais. (auto-sacrifício)	0,727
	MSP4	Estou preparado para fazer sacrifícios pelo bem da sociedade. (Justiça social)	0,879
	MSP5	Não tenho medo de lutar pelos direitos dos outros, mesmo que isso signifique ser ridicularizado. (Justiça social)	0,739
Desempenho Individual (DT)	DT1	Eu consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo.	0,839
	DT2	Meu planejamento para realizar o trabalho é ótimo.	0,832
	DT3	Eu tenho em mente os resultados que tenho que alcançar no trabalho.	Variável Excluída
	DT4	Eu consigo separar questões principais de questões secundárias no meu trabalho.	0,773
	DT5	Eu sou capaz de desempenhar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo ou esforço.	Variável Excluída
Satisfação no Trabalho (ST)	ST1	De modo geral, estou satisfeito com o meu trabalho.	0,862
	ST2	Acho que existem muitos outros trabalhos mais interessantes que o meu. (codificação invertida)	Variável Excluída
	ST3	Meu trabalho atual atende às expectativas que eu tinha antes de começar.	0,800
	ST4	Gostaria de ter outro emprego porque não estou	Variável

		satisfeito. (codificação invertida)	Excluída
	ST5	Meu trabalho atual é agradável.	0,894
	ST6	Acho que meu trabalho atual é interessante e fascinante.	0,867
Incivilidade (IC)	IC1	As pessoas do meu trabalho prestaram pouca atenção às minhas ideias ou demonstraram pouco interesse em minhas opiniões?	0,705
	IC2	As pessoas do meu trabalho interromperam ou começaram a falar enquanto eu falava?	0,872
	IC3	As pessoas do meu trabalho ignoraram ou deixaram de falar comigo (por exemplo, deu a você “o tratamento silencioso”)?	0,791
	IC4	As pessoas do meu trabalho fizeram piadas sobre mim?	0,771
Resiliência (RE)	RE1	Eu sou capaz de me adaptar à mudança.	Variável Excluída
	RE2	Eu consigo lidar com o que vier.	0,768
	RE3	Eu tento ver o lado engraçado dos problemas.	Variável Excluída
	RE4	Lidar com o estresse pode me fortalecer.	Variável Excluída
	RE5	Eu consigo me recuperar após uma doença ou dificuldade.	0,745
	RE6	Eu consigo atingir os objetivos apesar dos obstáculos.	0,788
	RE7	Eu consigo manter o foco sob pressão.	Variável Excluída
	RE8	Não me desanimo facilmente com o fracasso.	Variável Excluída
	RE9	Eu me considero uma pessoa forte.	0,808
	RE10	Eu consigo lidar com sentimentos desagradáveis.	0,712

Fonte: Dados da pesquisa analisados no SmartPLS 4.0.

Seguidamente, para examinar a confiabilidade e a validade convergente, foram analisadas a Variância Média Extraída (AVE), o Alfa de Cronbach (AC), Correlação de Spearman (Rho_A) e Confiabilidade Composta (CC), conforme Bido e Silva (2019) e Hair et al. (2019). Posteriormente à análise dos resultados, foi possível afirmar que, no que se refere ao Alfa de Cronbach, os valores variaram entre 0,747 a 0,920, o que Hair et al. (2019) considera dentro dos resultados esperados, limite superior a 0,70 e inferior a 0.95. O Alfa de Cronbach de MSP apresentou um resultado de 0,690, mesmo estando abaixo de 0,70 ele foi mantido, uma vez que para Hair et al. (2019), esse item de confiabilidade tem uma relevância menor que RHOA e CC. Sendo impactado ainda pelo número de variáveis do construto. Hair et al. (2019) reforçam que uma medida

exata fica entre os valores da Confiabilidade Composta e Alfa de Cronbach, sendo assim, atende às medidas propostas pela literatura.

No que concerne à correlação de Spearman (Rho_A), os resultados apresentados variaram entre 0,741 e 0,927 o que indica uma consistência interna dentro dos padrões esperados. No que tange à confiabilidade composta (CC), os resultados apresentaram valores entre 0,827 e 0,937 o que indica uma confiabilidade acima de 0,70 e inferior a 0,95 o que indica uma confiabilidade satisfatória e boa (Hair et al., 2019). Por fim, apresentou-se o resultado da (AVE) que variou entre 0,585 e 0,818. Neste contexto, os resultados evidenciam que todos os construtos explicam mais de (cinquenta) 50% de seus respectivos indicadores. Segue na tabela 2, abaixo, a análise dos resultados apresentados.

TABELA 2: VALIDADE CONVERGENTE E CONFIABILIDADE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
AS	0.920	0.927	0.937	0.715
DT	0.747	0.746	0.856	0.665
EE	0.888	0.889	0.931	0.818
IC	0.795	0.823	0.866	0.619
MSP	0.690	0.741	0.827	0.616
PR	0.820	0.835	0.880	0.648
RE	0.822	0.826	0.876	0.585
ST	0.879	0.884	0.917	0.734

Legenda: Apoio do Supervisor (AS), Desempenho Individual (DT), Exaustão Emocional (EE), Incivilidade (IC), Motivação para o Serviço Público (MSP), Presenteísmo (PR), Resiliência (RE), Satisfação no Trabalho (ST).

Fonte: Dados da Pesquisa.

Posteriormente, com fim averiguar a validade discriminante, aplicou-se o método de Fornell e Lacker no qual os AVEs de cada construto devem ser maiores que as das relações com os demais construtos (Hair et al., 2019). Além disso, para verificar se os valores de cada construto eram superiores entre si com os demais

construtos, foi realizada a verificação das cargas cruzadas (Hair et al., 2019). Os dados do método Fornell e Lacker estão na tabela 3 e na tabela 4 os dados das cargas cruzadas.

TABELA 3: VALIDADE DISCRIMINANTE – FORNELL E LACKER

	(AS)	(DT)	(EE)	(IC)	(MSP)	(PR)	(RE)	(ST)
AS	0.845							
DT	0.390	0.815						
EE	-0.433	-0.442	0.904					
IC	-0.209	-0.248	0.388	0.787				
MSP	0.254	0.278	-0.175	-0.105	0.785			
PR	0.410	0.561	-0.420	-0.281	0.312	0.805		
RE	0.332	0.445	-0.388	-0.213	0.310	0.535	0.765	
ST	0.578	0.554	-0.597	-0.255	0.388	0.621	0.589	0.856

Legenda: Apoio do Supervisor (AS), Desempenho Individual (DT), Exaustão Emocional (EE), Incivilidade (IC), Motivação para o Serviço Público (MSP), Presenteísmo (PR), Resiliência (RE), Satisfação no Trabalho (ST).

Fonte: Dados da Pesquisa.

TABELA 4 - CARGAS CRUZADAS

	(AS)	(DT)	(EE)	(IC)	(MSP)	(PR)	(RE)	(ST)
AS1	0.869	0.341	-0.399	-0.219	0.184	0.386	0.294	0.531
AS2	0.889	0.402	-0.427	-0.237	0.221	0.391	0.357	0.548
AS3	0.789	0.311	-0.316	-0.144	0.254	0.294	0.254	0.453
AS4	0.882	0.344	-0.384	-0.176	0.222	0.358	0.254	0.501
AS5	0.833	0.281	-0.324	-0.167	0.171	0.340	0.280	0.446
AS6	0.805	0.281	-0.327	-0.094	0.247	0.296	0.230	0.434
DT1	0.297	0.839	-0.393	-0.154	0.176	0.448	0.330	0.446
DT2	0.310	0.832	-0.399	-0.181	0.250	0.488	0.320	0.430
DT4	0.344	0.773	-0.291	-0.267	0.250	0.435	0.433	0.475
EE1	-0.404	-0.398	0.912	0.323	-0.170	-0.384	-0.377	-0.531
EE2	-0.371	-0.413	0.881	0.340	-0.127	-0.350	-0.334	-0.552
EE3	-0.399	-0.389	0.920	0.389	-0.176	-0.405	-0.342	-0.538
IC1	-0.125	-0.092	0.324	0.705	-0.087	-0.146	-0.142	-0.188
IC2	-0.270	-0.222	0.375	0.872	-0.085	-0.254	-0.189	-0.274
IC3	-0.096	-0.208	0.248	0.791	-0.000	-0.194	-0.175	-0.113
IC4	-0.128	-0.244	0.259	0.771	-0.144	-0.271	-0.162	-0.198
MSP3	0.124	0.201	-0.092	-0.059	0.727	0.208	0.216	0.267
MSP4	0.313	0.253	-0.217	-0.151	0.879	0.268	0.281	0.370
MSP5	0.115	0.194	-0.070	-0.006	0.739	0.257	0.228	0.259
PR1	0.271	0.384	-0.184	-0.191	0.193	0.767	0.400	0.450
PR2	0.319	0.435	-0.294	-0.232	0.226	0.795	0.413	0.454
PR3	0.355	0.541	-0.477	-0.223	0.259	0.864	0.500	0.610

PR4	0.368	0.427	-0.352	-0.256	0.319	0.791	0.398	0.463
RE10	0.182	0.334	-0.268	-0.185	0.216	0.332	0.712	0.374
RE2	0.298	0.366	-0.314	-0.180	0.286	0.453	0.768	0.457
RE5	0.295	0.296	-0.341	-0.202	0.258	0.395	0.745	0.441
RE6	0.238	0.346	-0.244	-0.097	0.228	0.413	0.788	0.481
RE9	0.246	0.361	-0.312	-0.152	0.194	0.441	0.808	0.490
ST1	0.489	0.537	-0.519	-0.187	0.343	0.573	0.511	0.862
ST3	0.456	0.422	-0.440	-0.149	0.290	0.454	0.451	0.800
ST5	0.543	0.472	-0.551	-0.262	0.294	0.545	0.529	0.894
ST6	0.490	0.461	-0.528	-0.268	0.399	0.548	0.521	0.867

Legenda: Apoio do Supervisor (AS), Desempenho Individual (DT), Exaustão Emocional (EE), Incivilidade (IC), Motivação para o Serviço Público (MSP), Presenteísmo (PR), Resiliência (RE), Satisfação no Trabalho (ST).

Fonte: Dados da Pesquisa

Outrossim, foi utilizado o Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Segundo Hair et al. (2019), o HTMT é o valor médio das correlações dos indicadores entre os construtos, é fundamental que sejam inferiores a 0,85. Sendo assim, os valores ficaram abaixo de 0,85 o que representa a validade discriminante segundo o critério HTMT. Segue abaixo a tabela 5 com os dados do critério Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

TABELA 5: HETEROTRAIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

	(AS)	(DT)	(EE)	(IC)	(MSP)	(PR)	(RE)	(ST)
AS								
DT	0.465							
EE	0.475	0.544						
IC	0.225	0.314	0.455					
MSP	0.296	0.381	0.205	0.140				
PR	0.466	0.708	0.474	0.340	0.411			
RE	0.375	0.566	0.452	0.263	0.407	0.643		
ST	0.639	0.681	0.674	0.291	0.487	0.721	0.689	

Legenda: Apoio do Supervisor (AS), Desempenho Individual (DT), Exaustão Emocional (EE), Incivilidade (IC), Motivação para o Serviço Público (MSP), Presenteísmo (PR), Resiliência (RE), Satisfação no Trabalho (ST).

Fonte: Dados da Pesquisa

Levando em consideração as análises realizadas na etapa de validação do modelo de mensuração, baseado em diversos autores (Hair et al., 2019; Hair et al., 2020; Sarstedt et al., 2021; Bido & Silva, 2019; Ringle et al., 2020; Hair et al., 2021),

os resultados demonstram que o modelo de mensuração foi validado. Neste contexto, os construtos apresentam distinção uns com os outros e os indicadores incidem nos construtos.

4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Posteriormente, no intuito de analisar a validação das hipóteses, averiguou-se o modelo estrutural. Para tanto, foram utilizados como indicadores: p-valores; coeficiente de explicação (R^2); relevância preditiva (Q^2); fatores de inflação de variância (VIF) e indicador de Cohen (F^2) (Hair et al., 2019), baseando-se em diversos pesquisadores (Hair et al., 2019; Hair et al., 2020; Sarstedt et al., 2021; Bido & Silva, 2019; Ringle et al., 2020; Hair et al., 2021). Primeiramente, os dados foram rodados no software SmartPLS 4.0, no comando PLS algoritmo, logo em seguida, foi utilizado o bootstrapping com 5000 subamostras. E, para se obter os resultados da relevância preditiva (Q^2), os dados foram rodados no comando PLSpredict.

No tocante ao R^2 (Coeficiente de determinação) que apresenta a previsão do modelo, os dados registrados indicam a explicação do modelo estrutural. Bido e Silva (2019) considera os resultados de 0,02 fraco; 0,13 moderado; e 0,26 substancial. O coeficiente de determinação de presenteísmo foi = 0,426; Desempenho no trabalho = 0,315; Satisfação no Trabalho = 0,387 e Incivilidade = 0,081. Desta forma, aponta-se que 42,6% de PR pode ser explicado por DT, ST e IC.

No que diz respeito ao Q^2 , Hair et al. (2019) aponta os seguintes valores de referência: 0, (pequeno), 0,25 (médio) e 0,50 (Grande). Os resultados do Q^2 (relevância preditiva) apresentou os seguintes resultados: para presenteísmo o Q^2 foi = 0,388(médio); para Desempenho Individual Q^2 = 0,230(baixo); Satisfação no

Trabalho $Q^2 = 0,430$ (médio); e Incivilidade $Q^2 = 0,084$ (baixo), conforme apresentado abaixo, figura 2.

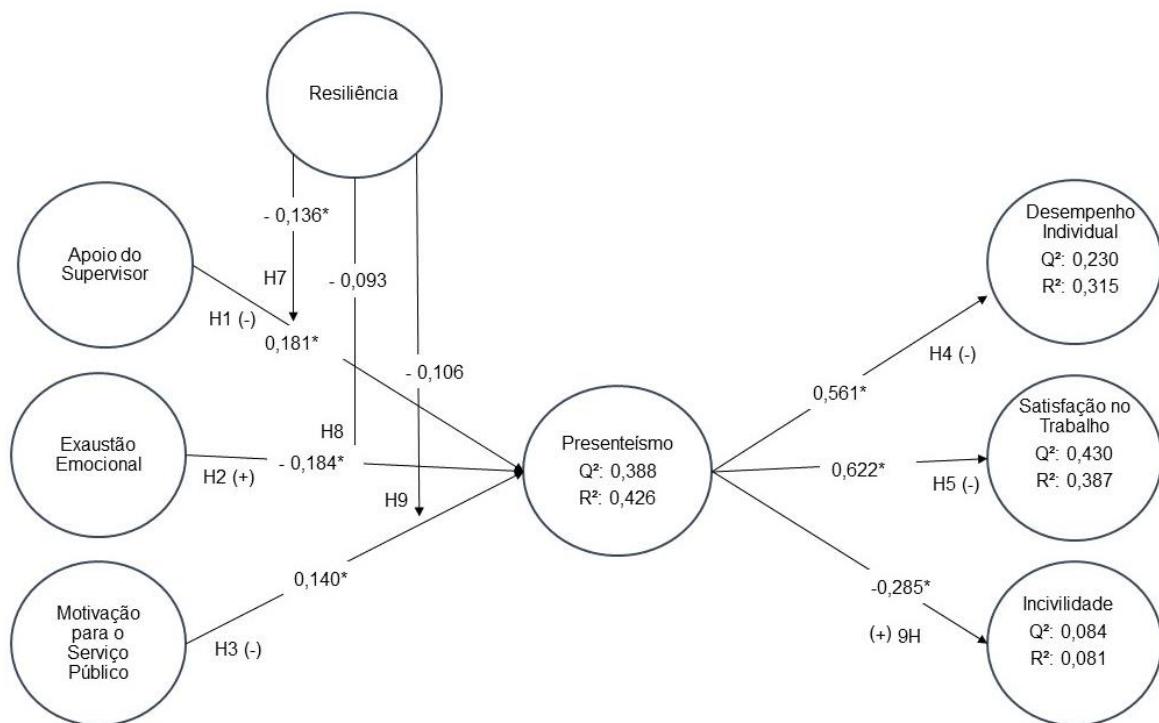


Figura 2: Modelo Estrutural (teste de hipóteses)
 Legenda: R^2 = Coeficiente de determinação; Q^2 = Relevância preditiva.
 Fonte: Elaborado pela autora com dados dos resultados da pesquisa

Seguidamente, na tabela 6, reforça-se as hipóteses com o p-valor, conforme já apresentado na Figura 2, a foram inseridos os valores do f^2 e VIF (*Variance Inflation Factor*).

TABELA 6: EFEITO DIRETO E MODERAÇÃO

Hipóteses	Relações	Beta	P-Valor	f^2	VIF	Resultado
H1 (-)	AS -> PR	0,181	0,001*	0,043	1,314	Suportada
H2(+)	EE-> PR	-0,184	0,001*	0,043	1,360	Suportada
H3(-)	MSP -> PR	0,140	0,002*	0,030	1,146	Suportada
H4(-)	PR -> DT	0,561	0,000*	0,459	1,000	Suportada
H5(-)	PR -> ST	0,622	0,000*	0,630	1,000	Suportada
H6(+)	PR-> IC	-0,285	0,000*	0,089	1,000	Suportada
H7	RE x AS -> PR	-0,136	0,008*	0,035	1,539	Suportada
H8	RE x EE -> PR	-0,093	0,102	0,014	1,418	Não Suportada
H9	RE x MSP -> PR	-0,106	0,060	0,018	1,181	Não Suportada

Nota: *p-valor <0,01 (significante a 1%).

Nota2: Todos valores de VIF < 5.

Nota 3: AS: Apoio do Supervisor; PR: Presenteísmo; EE: Exaustão Emocional; MSP: Motivação para o Serviço Público; DT: Desempenho no Individual; IC: Incivilidade; ST: Satisfação no Trabalho; RE: Resiliência; f^2 : (efeito de Cohen, 1988); VIF (*Variance Inflation Factor*).

Fonte:Dados da pesquisa

Para o teste de hipóteses, conforme figura e 2 tabela 6, os resultados levam a seguinte conclusão: as hipóteses H1, H2, H3, H4, H5, H6 e H7 foram suportadas atendendo o que a literatura propõe, apresentando os seguintes resultados: H1 ($f^2=0,043$, p-valor < 0,001; VIF = 1,314); H2 ($f^2= 0,043$, p-valor < 0,001; VIF = 1,360); H3 ($f^2=0,030$, p-valor < 0,01; VIF = 1,146); H4 ($f^2=0,459$, p-valor < 0,001; VIF = 1,000); H5 ($f^2=0,630$, p-valor < 0,001; VIF =1,000); H6 ($f^2=0,089$, p-valor < 0,001; VIF =1,000) e H7 ($f^2=0,035$, p-valor < 0,05; VIF = 1,539). Já as hipóteses H8 e H9 não foram suportadas: H8 ($f^2= 0,014$, p-valor > 0,05; VIF = 1,418) e H9 ($F^2= 0,018$, p-valor > 0,05; VIF = 1,181). Outrossim, foram verificados os p-valores, sendo considerados válidos < 1%, (p-valor entre entre 0,00 e 0,008). Entretanto, as duas hipóteses não suportadas, apresentaram os resultados de p-valor de 0,102 e 0,060.

No que se refere à validação das hipóteses, averiguou-se o tamanho dos efeitos do Coeficiente de Cohen (f^2), que indica o ajuste de cada construto ao modelo proposto. No que tange a esse dado, Hair et al. (2019) considera os valores 0,02 (pequeno), 0,15 (médio) e 0,35 (grande). Na pesquisa, os valores de f^2 das hipóteses suportadas variaram entre 0,030 a 0,630, apresentando valores médios.

Por fim, o VIF (*Variance Inflation Factor*) foi analisado para verificar a possível existência de multicolinearidade no modelo apresentado. Hair et al. (2019) apontam que valores desejáveis sejam <3, valores entre 3 a 5 podem apresentar possíveis problemas de multicolinearidade. Neste ínterim, os resultados da amostra coletada nesta pesquisa vão ao encontro do que a literatura propõe, uma vez que os resultados variaram entre 1,00 e 1,539. Por conseguinte, não houve problemas de

multicolinearidade entre as variantes do modelo, uma vez que todos os resultados atenderam o proposto pela literatura, $VIF < 5$.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Consoante aos resultados apresentados e observados na tabela 6, destaca-se que sete hipóteses foram suportadas (H1, H2, H3, H4, H5, H6 e H7) e duas não foram suportadas (H8 e H9). No que concerne à H1, essa hipótese foi suportada, a qual aponta que o apoio do supervisor impacta negativamente no presenteísmo de professores de ensino básico público. Esse resultado vai ao encontro do que a literatura propôs, por exemplo, Yang et al. (2016) identificaram que o apoio do supervisor leva a melhores condições de saúde, Yang et al. (2019) concluiu que um maior apoio do supervisor mitiga o presenteísmo. Portanto, infere-se que quando, no campo das escolas públicas, o professor se sente apoiado pelo supervisor (diretor, coordenador pedagógico e pedagogo) há uma tendência de diminuição de comportamentos presenteístas. Esse resultado indica que o apoio dos gestores pode impactar num comportamento positivo por parte do professor, no sentido de melhorar, também, o atendimento ao estudante, e consequentemente, na aprendizagem.

No que tange à H2, que propôs que a exaustão emocional impacta positivamente no presenteísmo foi suportada estatisticamente, entretanto, o resultado apresentou uma relação negativa (Beta -0,184). Esse resultado não vai de encontro aos estudos anteriores (Atalay et al., 2022; Kasekende et al., 2020) que apontam que a exaustão emocional leva a baixa autoestima e queda na produtividade (Atalay et al., 2022) e maiores chances de apresentarem sintomas de estresse e depressão (Kasekende et al., 2020).

A hipótese H3, foi suportada, e propôs que a MSP impacta negativamente no presenteísmo de professores de ensino básico público. Esse resultado aponta que quando há motivação do profissional para o serviço público há queda do presenteísmo entre os professores. Esse resultado vai ao encontro da literatura que aponta que profissionais com MSP apresentam maior comprometimento e eficiência nas organizações (Vandenabeele, 2009) e um maior desempenho relaciona-se com a MSP (Deng et al., 2019; Van Loon et al., 2018). Diante de tal resultado. Foi possível constatar que professores que estão motivados com os seus serviços tendem a ter menos comportamentos presenteístas na escola.

No que tocante à H4, hipótese suportada, indicou que o presenteísmo impacta negativamente no desempenho individual de professores de ensino básico público. À vista desse resultado, a presente pesquisa apoia a literatura anterior que aponta que quanto maior o tempo de presenteísmo maior prejuízo no desempenho individual (Aboagye et al., 2019). Outrossim, os resultados também caminham em direção ao que Tangchareonsamut et al. (2021) concluiu, que o presenteísmo por doença está associado ao baixo desempenho, estresse, esgotamento, redução de atenção e do engajamento. Portanto, o comportamento presenteísta dos professores afetam negativamente o desempenho.

No que tange à hipótese H5, que foi suportada, constatou-se o impacto negativo do presenteísmo na satisfação no trabalho de professores de ensino básico público. Isso indica que os resultados da pesquisa com professores de educação básica do Brasil apresentaram resultados similares aos encontrados por Haque (2023). Haque (2023) identificou que comportamentos como o presenteísmo são prejudiciais, sendo um fator de impacto negativo para a satisfação. Da mesma forma, Côté et al. (2021) concluiu que profissionais tendem a estar menos satisfeitos quando

apresentam presenteísmo. Neste contexto, no que tange aos professores de educação básica do Brasil, os resultados vão ao encontro do que a literatura propôs – comportamento presenteísta de professores impacta negativamente na satisfação destes profissionais

Em relação à hipótese H6 que propôs que o presenteísmo impacta positivamente na incivilidade no trabalho de professores de ensino básico público, embora tenha sido suportada estatisticamente, os resultados foram opostos ao que a literatura propunha, sendo o valor do Beta (-0,285), inferindo numa relação negativa. Isso indica que quando os professores apresentam comportamento presenteísta tendem a ter menos comportamento incivil no ambiente de trabalho. A literatura apontou que a incivilidade pode gerar emoções negativas, intenção de abandonar o emprego, baixo desempenho (Porath & Pearson, 2013), insatisfação no trabalho (Lim et al., 2008), impulsiona a exaustão emocional (Loh & Loi, 2018). Levando em consideração os aspectos apontados pela literatura e os achados da presente pesquisa, conclui-se que o presenteísmo pode afetar negativamente comportamentos incivils entre os professores de educação básica pública do Brasil.

A hipótese H7 propôs que a resiliência modera a relação entre apoio do supervisor e presenteísmo, tornando essa relação negativa mais forte entre professores de ensino básico público. Os achados desta pesquisa corroboram com a literatura anterior que aponta a importância da resiliência para lidar com estresse e as adversidades (Li & Lv, 2022). Shatté et al. (2017) apontam que profissionais resilientes terão melhores resultados mesmo em ambientes complexos. Neste contexto, quanto maior a resiliência (Yun et al., 2022) e o suporte supervisor, menos comportamentos presenteístas o funcionário tende a ter (Yang et al., 2019). Logo, professores que

apresentam comportamentos resilientes e encontram na equipe gestora um suporte, tendem a apresentar menos presenteísmo.

Já a hipótese H8 testou se a resiliência modera a relação entre exaustão emocional e presenteísmo, tornando essa relação positiva mais fraca entre professores de ensino básico público, não foi suportada. A literatura aponta que indivíduos resilientes tendem a sentir menos exaustão emocional (Zhang et al., 2023), reduzem o esgotamento emocional (Yun et al., 2022), estresse, fadiga e ansiedade (Karadaş & Duran, 2022). Porém, os resultados da amostra coletada apontam que, entre os professores de educação básica pública, a resiliência não apresentou moderação na relação entre exaustão emocional e presenteísmo para tornar essa relação mais fraca.

Assim como a hipótese anterior, a hipótese H9 que propôs que a resiliência modera a relação entre MSP e presenteísmo, tornando essa relação negativa mais forte entre professores de ensino básico público, também não foi suportada. Esse resultado diverge do que foi identificado na literatura, por exemplo, Plimmer et al. (2022) que apontou que profissionais com MSP e resilientes tendem a lidar de forma mais efetiva com as inúmeras demandas de trabalho, de tal forma que conseguem diminuir o estresse e manter o bem-estar. Outrossim, Heng e Chu (2023) destacaram a relação entre resiliência e engajamento no trabalho. No entanto, o resultado desta pesquisa não identificou o efeito moderador da resiliência, MSP e presenteísmo entre o público-alvo.

Portanto, levando em consideração os resultados da pesquisa, com a amostra coletada, foi possível evidenciar que o modelo estrutural aponta para o impacto negativo do apoio do supervisor e da MSP no presenteísmo, e o impacto positivo da exaustão emocional no presenteísmo. Além disso, constatou-se que o presenteísmo

impacta de forma negativa no desempenho individual e na satisfação no trabalho, e de forma negativa na incivilidade dos professores de educação básica pública. No que tange ao efeito moderador, foi verificado que a resiliência modera a relação entre o apoio do supervisor e o presenteísmo. Porém, no que se refere à amostra coletada, não foi identificado impacto da resiliência como moderadora em relação à exaustão emocional e presenteísmo, e MSP e presenteísmo.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

A partir da fundamentação teórica e da análise dos dados coletados, foi possível concluir que os antecedentes apoio do supervisor e motivação para o serviço público impactam negativamente no presenteísmo e que a antecedente exaustão emocional apresentou relação oposta com presenteísmo, confirmando as hipóteses H1, H2 e, estatisticamente a H3. Outrossim, conforme proposto, o presenteísmo impacta negativamente nos consequentes desempenho individual e satisfação no trabalho, e a relação oposta, impacta negativamente na incivilidade, confirmando as hipóteses H4, H5 e, estatisticamente, H6. Por fim, com relação ao efeito moderador, apenas a relação proposta da resiliência moderando a relação entre apoio do supervisor e presenteísmo tornando essa relação negativa mais forte, foi confirmada pela H7. Entretanto, a relação proposta de tornar mais fraca a relação positiva entre exaustão emocional e presenteísmo pela resiliência não foi confirmada pela H8. Da mesma forma, a proposta de tornar a relação negativa entre MSP e presenteísmo mais forte pela moderação da resiliência também não foi confirmada, H9.

Nesse ínterim, esta pesquisa traz contribuições teóricas para a pesquisa. Primeiro, identificou que os construtos apoio do supervisor, exaustão emocional e MSP são antecedentes do presenteísmo, assim como, desempenho individual, satisfação no trabalho e incivilidade como construtos consequentes do presenteísmo. Essas relações propostas neste modelo, ainda não haviam sido testadas em conjunto. Segundo, essas relações propostas por esse modelo foram testadas entre os professores de educação básica pública do Brasil, uma vez que a literatura é escassa no que se refere ao campo e público-alvo pesquisado. Pois, os estudos anteriores

foram realizados com profissionais da saúde (Umann et al., 2014), trabalhadores de forma geral e estudantes (Oliveira et al., 2020), trabalhadores agrícolas (Siqueira & Carvalho, 2021) e com funcionários de empresas privadas (França et al., 2022). Terceiro, não foram identificados estudos que utilizam a resiliência como moderador da relação entre os antecedentes propostos. Neste cenário, a presente pesquisa inovou utilizando o construto resiliência como moderador e os resultados da pesquisa apontaram que a resiliência torna mais forte a relação negativa entre apoio do supervisor e presenteísmo.

Ademais, quarto, Lohaus e Habermann (2019) destacaram a relevância de compreensão do fenômeno presenteísmo no ambiente educacional, neste sentido, a pesquisa confirmou o impacto negativo do presenteísmo no desempenho e na satisfação no trabalho, e o impacto positivo na incivilidade, assim como o impacto negativo do apoio do supervisor e da MSP no presenteísmo. Por último, Baeriswyl et al. (2017) sugeriram a necessidade de investigar a relação entre a saúde (exaustão emocional) e os efeitos no presenteísmo, e a presente pesquisa confirmou esse dado, uma vez que os dados da presente pesquisa confirmaram que a exaustão emocional impacta positivamente no presenteísmo.

O resultado desta pesquisa suscita implicações práticas, ao abrir possibilidades de intervenções no setor de políticas públicas que reforcem as ações das equipes gestoras das escolas no apoio aos professores. Outrossim, conforme apontado Coledam e Silva (2020), um aspecto essencial para profissionais da educação é a saúde mental, neste contexto a pesquisa aponta para a necessidade de uma gestão pública de cuidados no sentido de gerenciamento das emoções dos professores, como a inserção de profissionais da psicologia dentro das organizações escolares para atendimento aos professores no sentido de conciliar as demandas pessoais com

as demandas psicológicas dos estudantes. Neste cenário, quando há investimento em ações que diminuem o presenteísmo é possível aumentar o desempenho individual e a satisfação no trabalho e diminuir a incivilidade, uma vez que os dados apontam para o impacto do presenteísmo nesses consequentes. Neste contexto, conforme previsto, a pesquisa suscita possibilidades de intervenções a fim de auxiliar os profissionais e organização escolar a lidar com o fenômeno do presenteísmo (Ruhle et al., 2020).

A pesquisa apresentou algumas limitações. Primeiro, grande parte da amostra coletada foram de professores da região sudeste do país (79,1%), neste contexto pesquisas futuras podem coletar dados de forma a trazer mais equidade no que se refere aos estados brasileiros para verificar se os resultados se repetem ou se variam de acordo com a região. Além disso, essa pesquisa se limitou a professores de Educação básica pública do Brasil, em pesquisas futuras há a possibilidade de abertura para novos contextos organizacionais de relacionar tanto professores de educação básica pública quanto educação básica privada. Outrossim, a coleta de dados foi de corte transversal com uma amostragem não probabilística, sendo assim pesquisas futuras podem aprofundar a investigação com pesquisa de corte longitudinal, para identificar se em um espaço de tempo maior há variação no comportamento dos professores, além disso abre possibilidade de verificação de alterações no comportamento dos professores quando há alto e baixo nível de presenteísmo.

Ainda, na presente pesquisa foram limitados três construtos antecedentes na relação com o presenteísmo, é plausível que, em pesquisas futuras, poderiam adicionar outros construtos como antecedentes ao presenteísmo como: autoeficácia docente (Cooper & Lu, 2016), líder ético (Lourenço et al., 2020), intenção de rotatividade (Haque, 2023), envolvimento no trabalho (Uslukaya & Demirtas, 2024),

emoções positivas (Chen et al., 2024) e ainda outros que podem trazer considerações importantes para a educação. Como consequentes, a pesquisa também se limitou a três indicadores, portanto, sugere-se agregar o construto engajamento no trabalho (Côté et al., 2021). Além disso, o apoio do colega como moderador (Uslukaya & Demirtas, 2024). Ainda, a pesquisa limitou-se ao campo educacional brasileiro, é possível que este modelo também seja aplicado em outros países, especificamente com características educacionais semelhantes ao brasileiro e averiguar se há disparidade ou semelhanças nos resultados.

REFERÊNCIAS

- Aboagye, E., Björklund, C., Gustafsson, K., Hagberg, J., Aronsson, G., Marklund, S. & Bergström, G. (2019). Exhaustion and impaired work performance in the workplace: associations with presenteeism and absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(11), e438-e444. <https://doi.org/10.1097/jom.00000000000001701>
- Abusamra, A., Rayan, A. H., Obeidat, R. F., Hamaideh, S. H., Baqeas, M. H., & ALBashtawy, M. (2022). The Relationship Between Nursing Care Delivery Models, Emotional Exhaustion, and Quality of Nursing Care Among Jordanian Registered Nurses. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221124292. <https://doi.org/10.1177/23779608221124292>
- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., & Williams, T. A. (2022). Integrating Psychological resilience, stress, and coping in entrepreneurship: A critical review and research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 497-538. <https://doi.org/10.1177/10422587211046542>
- Aldasem, F., Omar, R., & Saleem, M. (2022). Impact of employees' internal factors and job performance on organizational commitment in government organizations during COVID-19: Evidence from Kuwait. *Problems and Perspectives in Management*, 20(4), 1-13. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.01)
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Atalay, M. O., Aydemir, P., & Acuner, T. (2022). The influence of emotional exhaustion on organizational cynicism: The sequential mediating effect of organizational identification and trust in organization. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221093343. <https://doi.org/10.1177/21582440221093343>
- Aysun, K., & Bayram, S. (2017). Determining the level and cost of sickness presenteeism among hospital staff in Turkey. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(4), 501-509. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1274159>
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., & Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(S1), 52-73. <https://doi.org/10.1037/str0000018>

- Bakker, A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732. <https://doi.org/10.1111/puar.12388>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(10), 1179–1190. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0433-6>
- Bezzina, F., Zielińska, A., & Cassar, V. (2023). Re-visiting the six-item Stanford presenteeism scale (SPS-6) and its psychometric properties. *Frontiers in Psychology*, 14, 1251357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1251357>
- Bido, D.S., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 595-614. <https://doi.org/10.1348/096317905X26822>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Chen, C., Okubo, R., Hagiwara, K., Mizumoto, T., Nakagawa, S., & Tabuchi, T. (2024). The association of positive emotions with absenteeism and presenteeism in Japanese workers. *Journal of Affective Disorders*, 344, 319-324. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.10.091>.
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford Jr, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- Chen, T. J., & Wu, C. M. (2020). Can newcomers perform better at hotels? Examining the roles of transformational leadership, supervisor-triggered positive affect, and perceived supervisor support. *Tourism Management Perspectives*, 33(529), 100587. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100587>
- Coledam, D. H. C., & DaSilva, Y. M. (2020). Predictors of health-related absenteeism, presenteeism and sick leave among brazilian elementary school teachers: A cross-sectional study. *Work*, 67(3), 709-719. <https://doi.org/10.3233/wor-203320>
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work

- engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Coursey, D., Yang, K., & Pandey, S. K. (2012). Public service motivation (PSM) and support for citizen participation: A test of Perry and Vandenabeele's reformulation of PSM theory. *Public Administration Review*, 72(4), 572-582. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02581.x>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (5nd ed.). Penso
- Cuadrado, E., Jiménez-Rosa, M., & Tabernero, C. (2022). Risk and protective factors of emotional exhaustion in teachers. A moderating mediation on emotional exhaustion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 111-120. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437-1454. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2019-0323>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Deng, J., Liu, J., Guo, Y., Gao, Y., Wu, Z., & Yang, T. (2021). How does social support affect public service motivation of healthcare workers in China: the mediating effect of job stress. *BMC Public Health*, 21(1), 1076. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11028-9>
- Deng, J., Wu, Z., Ma, M., Zang, Z., & Yang, T. (2022). How stress affects presenteeism in public sectors: a dual path analysis of Chinese healthcare workers. *Journal of Public Health*, 30(8), 1949-1958. <https://doi.org/10.1007/s10389-021-01588-w>
- Dietz, C., & Zacher, H. (2023). Reciprocal Effects of Sickness Presence, Job Satisfaction, and Health: A Six-Wave Longitudinal Study. *Occupational Health Science*, 7(4), 647-680. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00154-y>
- DiMarco, D., Martínez-Corts, I., Arenas, A., & Gamero, N. (2018). Spanish validation of the shorter version of the workplace incivility scale: an employment status invariant measure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00959>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.667215>
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the

- individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Flatau-Harrison, H., Vleugels, W., Kilroy, S., & Bosak, J. (2022). Understanding the relationship between absence constraints and presenteeism among nurses and midwives: Does social support matter? *Health Care Management Review*, 47(4), 330-339. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000340>
- França, M. H., Pereira, F. G., Wang, Y. P., Andrade, L. H., Alonso, J., & Viana, M. C. (2022). Individual and population level estimates of work loss and related economic costs due to mental and substance use disorders in Metropolitan São Paulo, Brazil. *Journal of Affective Disorders*, 296, 198-207. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.09.070>
- Gelaw, Y. M., Hanoch, K., & Adini, B. (2023). Burnout and resilience at work among health professionals serving in tertiary hospitals, in Ethiopia. *Frontiers in Public Health*, 11, 1118450. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1118450>
- Grafton, E., Gillespie, B., & Henderson, S. (2010). Resilience: the power within. *In Oncology Nursing Fórum*, 37(6), 698-705. [10.1188/10.ONF.698-705](https://doi.org/10.1188/10.ONF.698-705)
- Gray-Stanley, J. A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01303.x>
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.06>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook, 1-29. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, Jr. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?. *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- Haque, A. (2023). The effect of presenteeism among Bangladeshi employees. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(4), 873-894. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0305>
- Heng, Q., & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1160681. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160681>

- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G., & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the association of multiple burnout definitions and thresholds with prevalence and outcomes. *JAMA Surgery*, 155(11), 1043-1049. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.3351>
- Heyns, M. M., McCallaghan, S., & de Wet, E. H. (2022). The role of supervisor support and basic psychological needs in predicting work engagement, burnout and turnover intentions in a medical contract research service setting. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18(6), 2981-2988. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.07.009>
- Holland, P., Cooper, B., & Sheehan, C. (2017). Employee voice, supervisor support, and engagement: The mediating role of trust. *Human Resource Management*, 56(6), 915-929. <https://doi.org/10.1002/hrm.21809>
- Ishfaq, M., Al-Hajieh, H., & Alharthi, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. *International Journal of Financial Studies*, 10(3), 61. <https://doi.org/10.3390/ijfs10030061>
- Johns, G. (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 160-177. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., & Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2015.08.002>
- Karadaş, A., & Duran, S. (2022). The effect of social support on work stress in health workers during the pandemic: The mediation role of resilience. *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1640-1649. <https://doi.org/10.1002/jcop.22742>
- Kasekende, F., Nasiima, S., & Otengei, S. O. (2020). Strategic human resource practices, emotional exhaustion and OCB: the mediator role of person-organization fit. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(3), 275-295. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0056>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., DeVet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- Li, L., & Lv, L. (2022). The impact of Chinese EFL teachers' emotion regulation and resilience on their success. *Frontiers in Psychology*, 13(898114), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.898114>
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4-30. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12076>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Loh, J. M., & Loi, N. (2018). Tit for tat: Burnout as a mediator between workplace incivility and instigated workplace incivility. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 100-111. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2017-0132>
- Lourenço, V. P., Pérez-Nebra, A. R., Ferreira, A. I., & Kohlsdorf, M. (2020). Relação entre presenteísmo, síndrome de burnout e liderança ética em organizações escolares. *Fractal: Revista de Psicologia*, 32(esp), 218-226. https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32_i-esp/40568
- Mach, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lisowskaia, A., Dagher, G. K., & Perez-Nebra, A. R. (2018). Working conditions in hospitals revisited: A moderated-mediated model of job context and presenteeism. *PloS One*, 13(10), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205973>
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>
- Manomenidis, G., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2019). Resilience in nursing: The role of internal and external factors. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 172-178. <https://doi.org/10.1111/jonm.12662>
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and Teacher Education*, 54(1), 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- 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. <https://doi.org/10.5465/annals.2019.0036>
- Notario-Pacheco, B., Solera-Martínez, M., Serrano-Parra, M. D., Bartolomé-Gutiérrez, R., García-Campayo, J., & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC) in young adults. *Health and Quality of Life Outcomes*, 9, 1-6. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-63>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.5465/256657>
- Oliveira, A. B., Queiroz, L. P., Sampaio Rocha-Filho, P., Sarmento, E. M., & Peres, M. F. (2020). Annual indirect costs secondary to headache disability in Brazil. *Cephalalgia*, 40(6), 597-605. <https://doi.org/10.1177/0333102419889357>
- Otsubo, T., Kinjo, A., Kuwabara, Y., Hongja, K., & Osaki, Y. (2024). Lifestyle factors associated with presenteeism among city government office workers: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 66(1), uiad012. <https://doi.org/10.1093/JOCCUH/uiad012>
- Park, S., & Choi, S. (2020). Performance feedback, goal clarity, and public employees' performance in public organizations. *Sustainability*, 12(7), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su12073011>
- Park, S., Kang, H. S., & Kim, E. J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1/2), 57-74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123-137. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)00019-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00019-X)
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50, 367-373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Plimmer, G., Berman, E. M., Malinen, S., Franken, E., Naswall, K., Kuntz, J., & Löfgren, K. (2022). Resilience in public sector managers. *Review of Public Personnel Administration*, 42(2), 338-367. <https://doi.org/10.1177/0734371X20985105>

- Poku, C., Donkor, E., & Naab, F. (2020). Determinants of emotional exhaustion among nursing workforce in urban Ghana: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 19 (1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00512-z>
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E326-E357. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01020.x>
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121. <https://hbr.org/2013/01/the-price-of-incivility>
- Raza, M. A., Hadi, N. U., Hossain, M. M., Malik, I. A., Imran, M., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of Experienced Workplace Incivility (EWI) on Instigated Workplace Incivility (IWI): The Mediating Role of Stress and Moderating Role of Islamic Work Ethics (IWE). *Sustainability*, 14(23), 16187. <https://doi.org/10.3390/su142316187>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617-1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. *Work*, 30(4), 433-439.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). "To work, or not to work, that is the question"—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
- Santos, A. S., Reis Neto, M. T., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (587-632). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57-S88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135-140. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000914>

- Shdaifat, E. A. (2022). Presenteeism and productivity loss among nurses. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 9(3), 1007-1015. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000100021>
- Siqueira, V., B., & Carvalho, F., M. (2021). Presenteeism among fruit farm workers in Northeast Brazil: cross-sectional study. *Industrial Health*, 60(6), 525-534. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0105>
- Song, Z., Pan, B., & Wang, Y. (2021). Can trait mindfulness improve job satisfaction? The relationship between trait mindfulness and job satisfaction of preschool teachers: the sequential mediating effect of basic psychological needs and positive emotions. *Frontiers in Psychology*, 12, 788035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788035>
- Tangchareonsamut, J., Wongrathanandha, C., Khamsee, S., & Aekplakorn, W. (2021). Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research*, 36(4), 746-755. <https://doi.org/10.1108/JHR-01-2021-0045>
- Tang, N., Han, L., Yang, P., Zhao, Y., & Zhang, H. (2019). Are mindfulness and self-efficacy related to presenteeism among primary medical staff: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 182-186. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.03.004>
- Tarab, S. (2023). Linking Workplace Incivility and Emotional Exhaustion: A Moderated Mediation Examination. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 23220937231185049. <https://doi.org/10.1177/23220937231185049>
- Timothy, A. J., & Ryan, K. (2008). Job Satisfaction: Subjective well-being at work. In *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: The Guilford Press.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Toubøl, J., Carlsen, H. B., Nielsen, M. H., & Brincker, B. (2023). Mobilizing to take responsibility: exploring the relationship between Sense of Community Responsibility (SOC-R), Public Service Motivation (PSM) and public service resilience during Covid-19. *Public Management Review*, 25(4), 836-857. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2018847>
- Umann, J., Guido, L. D. A., & Silva, R. M. D. (2014). Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(5), 891-898. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000600022>
- Uslukaya, A., & Demirtas, Z. (2024). The relationships between supervisor and colleague support interaction with teacher presenteeism and work engagement: a multilevel moderated mediated analysis. *Current Psychology*, 43, 20948–20963. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05918-5>

- Vandenabeele, W. (2007). Toward a theory of public service motivation: an institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34. <https://doi.org/10.1177/0020852308099504>
- Vandenabeele, W. (2014). Explaining public service motivation: The role of leadership and basic needs satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 34(2), 153-173. <https://doi.org/10.1177/0734371X14521458>
- Van Houtte, E., Claeys, S., Wuyts, F., & Van Lierde, K. (2011). The impact of voice disorders among teachers: vocal complaints, treatment-seeking behavior, knowledge of vocal care, and voice-related absenteeism. *Journal of Voice*, 25(5), 570-575. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2010.04.008>
- Van Loon, N., Kjeldsen, A. M., Andersen, L. B., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2018). Only when the societal impact potential is high? A panel study of the relationship between public service motivation and perceived performance. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 139-166. <https://doi.org/10.1177/0734371X16639>
- Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2017). Clarifying the relationship between public service motivation and in-role and extra-role behaviors: The relative contributions of person-job and person-organization fit. *The American Review of Public Administration*, 47(6), 699-713. <https://doi.org/10.1177/0275074015617547>
- Vera, M., Martínez, I. M., Lorente, L., & Chambel, M. J. (2016). The role of co-worker and supervisor support in the relationship between job autonomy and work engagement among Portuguese nurses: A multilevel study. *Social Indicators Research*, 126(3), 1143-1156. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0931-8>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Watkins, M. B., Ren, R., Umphress, E. E., Boswell, W. R., Triana, M. D. C., & Zardkoohi, A. (2015). Compassion organizing: Employees' satisfaction with corporate philanthropic disaster response and reduced job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(2), 436-458. <https://doi.org/10.1111/joop.12088>
- Xia, B., Wang, X., Li, Q., He, Y., & Wang, W. (2022). How workplace incivility leads to work alienation: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 921161. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921161>
- Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., & 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. <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0814-8>
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: a structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(72), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010072>
- Yang, Y., Lu, X., Ban, Y., & Sun, J. (2022). Social support and job satisfaction in kindergarten teachers: The mediating role of coping styles. *Frontiers in Psychology*, 13, 809272. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809272>
- Yao, J., Lim, S., Guo, C. Y., Ou, A. Y., & Ng, J. W. X. (2022). Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 193-220. <https://doi.org/10.1037/apl0000870>
- Yun, Z., Zhou, P., & Zhang, B. (2022, October). High-performance work systems, thriving at work, and job burnout among nurses in Chinese public hospitals: The role of resilience at work. *Healthcare*, 10(10), 1935. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101935>
- Zanon, R. E. B., Dalmolin, G. D. L., Magnago, T. S. B. D. S., Andolhe, R., & Carvalho, R. E. F. L. D. (2021). Presenteísmo e cultura de segurança: avaliação dos trabalhadores de saúde de um hospital universitário. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(1), e20190463. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0463>
- Zeb, A., Goh, G. G. G., Javaid, M., Khan, M. N., Khan, A. U., & Gul, S. (2023). The interplay between supervisor support and job performance: Implications of social exchange and social learning theories. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 429-448. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2021-0143>
- Zhang, L., Pang, J., & Zhu, F. (2022). Effect of perceived social support on psychache: Mediating effect of psychological resilience. *Iranian Journal of Public Health*, 51(2), 386. <https://doi.org/10.18502/ijph.v51i2.8691>
- Zhang, Y., Xiong, Y., Zhang, L., Jiang, X., Zhuang, X., Meng, L., & Wu, J. (2023). Sociodemographic and psychological predictors of resilience among frontline nurses fighting the COVID-19 pandemic. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 17, e171. <https://doi.org/10.1017/dmp.2022.138>
- Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 69(9), 3380-3387. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.006>

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS E VARIÁVEIS

Construto	Variáveis	Código	Tradução
Presenteísmo (1-4) Yang et al. (2016)	1. How many points would you give your current ability to work?	PR1	1. Como você avalia sua capacidade atual de trabalhar?
	2. Thinking about the physical demands of your job, how do you rate your current ability to meet those demands?	PR2	2. No que se refere às demandas físicas do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?
	3. Thinking about the mental demands of your job, how do you rate your current ability to meet those demands?	PR3	3. Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?
	4. Thinking about the interpersonal demands of your job, how do you rate your current ability to meet those demands?	PR4	4. Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?
Apoio do Supervisor (1-8) Oldham e Cummings (1996)	1. My supervisor helps me solve work-related problems.	AS1	1. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me ajuda a resolver os problemas relacionados ao trabalho.
	2. My supervisor encourages me to develop new skills.	AS2	2. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me encoraja a desenvolver novas habilidades.
	3. My supervisor keeps informed about how employees think and feel about things.	AS3	3. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me mantém informado sobre como os funcionários pensam e se sentem em relação ao trabalho.
	4. My supervisor encourages employees to participate in important decisions.	AS4	4. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) encoraja os funcionários a participarem de decisões importantes.
	5. My supervisor praises good work.	AS5	5. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) elogia o bom trabalho.
	6. My supervisor encourages employees to speak up when they disagree with a decision.	AS6	6. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) encoraja os funcionários a se manifestarem quando discordam de uma decisão.
	7. My supervisor refuses to explain his or her actions. (reversed-coded)	AS7	7. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) se recusa a explicar suas ações. (Codificação invertida)
	8. My supervisor rewards me for good performance.	AS8	8. Meu supervisor (diretor, coordenador ou pedagogo) me recompensa pelo bom desempenho.
Exaustão Emocional (1-3)	1. I feel emotionally drained from my work.	EE1	1. Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.
	2. I feel burned out from my work.	EE2	2. Eu me sinto esgotado (saturado) pelo meu trabalho.

Watkins et al. (2015)	3. I feel exhausted when I think about having to face another day on the job.	EE3	3. Eu me sinto exausto quando penso em ter que enfrentar mais um dia de trabalho.
Motivação para o Serviço Público (1-5) Coursey et al. (2012)	1. Meaningful public service is very important to me. (commitment to public interest)	MSP1	1. Um serviço público relevante é muito importante para mim. (compromisso com o interesse público)
	2. I am often reminded by daily events about how dependent we are on one another. (compassion)	MSP2	2. Muitas vezes, no meu cotidiano de trabalho, sou lembrado de como somos dependentes uns dos outros. (compaixão)
	3. Making a difference in society means more to me than personal achievements. (self-sacrifice)	MSP3	3. Para mim, fazer a diferença na sociedade significa mais do que realizações pessoais. (auto-sacrifício)
	4. I am prepared to make sacrifices for the good of society. (social justice)	MSP4	4. Estou preparado para fazer sacrifícios pelo bem da sociedade. (Justiça social)
	5. I am not afraid to go to bat for the rights of others even if it means I will be ridiculed. (social justice)	MSP5	5. Não tenho medo de lutar pelos direitos dos outros, mesmo que isso signifique ser ridicularizado. (Justiça social)
Desempenho no Trabalho (1-5) Aldasem et al. (2022)	1. I manage to plan my work to be done on time.	DT1	1. Eu consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo.
	2. My planning to accomplish the work is optimal.	DT2	2. Meu planejamento para realizar o trabalho é ótimo.
	3. I keep in mind the results that I have to achieve at work.	DT3	3. Eu tenho em mente os resultados que tenho que alcançar no trabalho.
	4. I can separate main issues from side issues at my work.	DT4	4. Eu consigo separar questões principais de questões secundárias no meu trabalho.
	5. I can perform my work well with minimal time or effort.	DT5	5. Eu sou capaz de desempenhar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo ou esforço.
Satisfação no Trabalho (1-6) Vandenabeele (2009)	1. In general, I am satisfied with my job.	ST1	1. De modo geral, estou satisfeito com o meu trabalho.
	2. I think there are many other jobs which are more interesting than mine. (reversed-coded)	ST2	2. Acho que existem muitos outros trabalhos mais interessantes que o meu. (codificação invertida)
	3. My current job fulfills the expectations I had before I started it	ST3	3. Meu trabalho atual atende às expectativas que eu tinha antes de começar.
	4. I would like to get another job because I am not satisfied. (reversed-coded)	ST4	4. Gostaria de ter outro emprego porque não estou satisfeito. (codificação invertida)
	5. My current job is pleasant.	ST5	5. Meu trabalho atual é agradável.
	6. I think my current job is interesting and fascinating	ST6	6. Acho que meu trabalho atual é interessante e fascinante.
Incivilidade (1-4) DiMarco et al. (2018)	1. ¿Em/n prestou poca atención a sus ideas o em/n demostró poco interés en sus opiniones?	IC1	1. As pessoas do meu trabalho prestaram pouca atenção às minhas ideias ou demonstraram pouco interesse em minhas opiniões?
	2. ¿Le em/n interrumpido o em/n comenzado a hablar mientras usted hablaba?	IC2	2. As pessoas do meu trabalho interromperam ou começaram a falar enquanto eu falava?
	3. ¿Le em/n ignorado o em/n dejado de hablarle (por	IC3	3. As pessoas do meu trabalho ignoraram ou deixaram de falar

Resiliência (1-10) Notario- Pacheco et al. (2011).	exemplo: le em/n hecho el vacío)?		comigo (por exemplo, deu a você “o tratamento silencioso”)?
	4. ¿Han/n hecho bromas a su costa?	IC4	4. As pessoas do meu trabalho fizeram piadas sobre mim?
	1. Able to adapt to change.	RE1	1. Eu sou capaz de me adaptar à mudança.
	2. Can deal with whatever comes.	RE2	2. Eu consigo lidar com o que vier.
	3. Tries to see humorous side of problems.	RE3	3. Eu tento ver o lado engraçado dos problemas.
	4. Coping with stress can strengthen me.	RE4	4. Lidar com o estresse pode me fortalecer.
	5. Tends to bounce back after illness or hardship.	RE5	5. Eu consigo me recuperar após uma doença ou dificuldade.
	6. Can achieve goals despite obstacles.	RE6	6. Eu consigo atingir os objetivos apesar dos obstáculos.
	7. Can stay focused under pressure.	RE7	7. Eu consigo manter o foco sob pressão.
	8. Not easily discouraged by failure.	RE8	8. Não me desanimo facilmente com o fracasso.
	9. Thinks of self as strong person.	RE9	9. Eu me considero uma pessoa forte.
	10. Can handle unpleasant feelings.	RE10	10. Eu consigo lidar com sentimentos desagradáveis.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Prezado(a),

Esta é uma pesquisa que está sendo desenvolvida pela mestranda Elizangela Neimecke Hoffmann, do programa de Mestrado em Gestão Escolar da FUCAPE Business School, sob orientação da professora Dra. Rozélia Laurett. Na presente pesquisa objetiva-se analisar o presenteísmo nas escolas públicas de educação básica do Brasil. Gostaria que você respondesse as afirmativas/perguntas abaixo levando em consideração sua experiência de trabalho. Sua participação é de suma relevância para a conclusão desta pesquisa. Neste sentido, as respostas não serão consideradas corretas ou erradas, pois os dados coletados serão utilizados para fins científicos.

Sua participação é muito importante
Mestranda: Elizangela Neimecke Hoffmann
Orientadora: Profa. Dra. Rozélia Laurett

Termo Consentimento: A partir das informações apresentadas, você aceita participar da pesquisa?

- Sim
 Não

1. Você é professor do ensino básico público do Brasil (educação infantil, fundamental I ou II, ensino médio)?

- Sim
 Não

Para as questões 2 a 5 use a escala considerando sua capacidade atual para o trabalho, sendo: 1- Ruim; 2 - Razoável; 3 - Nem ruim nem bom; 4 - Bom; 5 - Muito bom.						
Nº	Frases	1	2	3	4	5
2	Como você avalia sua capacidade atual de trabalhar?					
3	No que se refere às demandas físicas do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?					
4	Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?					
5	Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?					

Nº	Frases	1	2	3	4	5
2	Como você avalia sua capacidade atual de trabalhar?					
3	No que se refere às demandas físicas do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?					
4	Pensando nas demandas mentais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?					
5	Pensando nas demandas interpessoais do seu trabalho, como você avalia sua capacidade atual para atender a essas demandas?					

Para as questões 6 a 31 use a escala considerando: 1 - discordo totalmente; 2 - discordo; 3 - Nem concordo nem discordo; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente

Nº	Frases	1	2	3	4	5

6	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) me ajuda a resolver os problemas relacionados ao trabalho.				
7	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) me encoraja a desenvolver novas habilidades.				
8	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) me mantém informado sobre como os funcionários pensam e se sentem em relação ao trabalho.				
9	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) encoraja os funcionários a participarem de decisões importantes.				
10	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) elogia o bom trabalho.				
11	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) encoraja os funcionários a se manifestarem quando discordam de uma decisão.				
12	Meu diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) se recusa a explicar suas ações.				
13	Meu supervisor (diretor(a)/ coordenador(a)/ pedagogo(a) me recompensa pelo bom desempenho.				
14	Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.				
15	Eu me sinto esgotado (saturado) pelo meu trabalho.				
16	Eu me sinto e exausto quando penso em ter que enfrentar mais um dia de trabalho.				
17	Consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo.				
18	Meu planejamento para realizar o trabalho é ótimo.				
19	Tenho em mente os resultados que tenho que alcançar no trabalho.				
20	Consigo separar questões principais de questões secundárias no meu trabalho.				
21	Sou capaz de desempenhar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo ou esforço.				
22	Um serviço público relevante é muito importante para mim.				
23	Muitas vezes, no meu cotidiano de trabalho, sou lembrado de como somos dependentes uns dos outros.				
24	Para mim, fazer a diferença na sociedade significa mais do que realizações pessoais.				
25	Estou preparado para fazer sacrifícios pelo bem da sociedade.				
26	Não tenho medo de lutar pelos direitos dos outros, mesmo que isso signifique ser ridicularizado.				
27	De modo geral, estou satisfeito com o meu trabalho.				

28	Acho que existem muitos outros trabalhos mais interessantes que o meu.					
29	Meu trabalho atual atende às expectativas que eu tinha antes de começar.					
30	Gostaria de conseguir outro emprego porque não estou satisfeito.					
31	Meu trabalho atual é agradável.					
32	Acho que meu trabalho atual é interessante e fascinante.					

Para as questões 33 a 46 use a escala considerando: 1 - nunca; 2 -raramente; 3 - ocasionalmente; 4 - frequentemente; 5 - sempre

Nº	Frases	1	2	3	4	5
33	As pessoas do meu trabalho prestaram pouca atenção às minhas ideias ou demonstraram pouco interesse em minhas opiniões.					
34	As pessoas do meu trabalho interromperam ou começaram a falar enquanto eu falava.					
35	As pessoas do meu trabalho ignoraram ou deixaram de falar comigo (por exemplo, deu a você "o tratamento silencioso").					
36	As pessoas do meu trabalho fizeram piadas sobre mim.					
37	Eu sou capaz de me adaptar à mudança.					
38	Eu consigo lidar com o que vier.					
39	Eu tento ver o lado engraçado dos problemas.					
40	Lidar com o estresse pode me fortalecer.					
41	Eu consigo me recuperar após uma doença ou dificuldade.					
42	Eu consigo atingir os objetivos apesar dos obstáculos.					
43	Eu consigo manter o foco sob pressão.					
44	Não me desanimo facilmente com o fracasso.					
45	Eu me considero uma pessoa forte.					
46	Eu consigo lidar com sentimentos desagradáveis.					

Questões sociodemográficas:

47. Qual o seu Sexo?

- () Feminino
 () Masculino

48. Para qual série leciona?

- Educação Infantil
- Ensino Fundamental I – Do 1º ano ao 5º ano
- Ensino Fundamental II – Do 6º ano ao 9º ano
- Ensino Médio
- Ensino Fundamental II e Ensino Médio

49. Qual o tipo de vínculo?

- Efetivo
- Contrato temporário

50. Em qual esfera pública você leciona?

- Municipal
- Estadual
- Federal

51. Qual a sua idade?

- Entre 21 a 29 anos
- Entre 30 a 39 anos
- Entre 40 a 49 anos
- Acima de 50 anos

52. Qual a sua escolaridade?

- Graduação incompleta
- Graduação
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado

53. Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

54. Qual a Região do país em que você trabalha?

- Norte
- Nordeste
- Sul
- Sudeste
- Centro-Oeste

Eu, Elizangela Neimecke Hoffmann, agradeço sua disponibilidade em responder ao questionário.

GRATA

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

CARACTERÍSTICAS	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
SEXO	Feminino	268	79,1%
	Maculino	71	20,9%
SÉRIE/ANO QUE LECIONA	Educação Infantil	15	4,4%
	Ensino Fundamental I – Do 1º ano ao 5º ano	56	16,5%
	Ensino Fundamental II – Do 6º ano ao 9º ano	85	25,1%
	Ensino Médio	91	26,9%
	Ensino Fundamental II - Do 6º ano ao 9º ano e Ensino Médio	92	27,1%
TIPO DE VÍNCULO	Efetivo	155	45,7%
	Contrato temporário	184	54,3%
ESFERA QUE LECIONA	Municipal	83	24,5%
	Estadual	254	74,9%
	Federal	2	0,6%
IDADE	Entre 21 a 29 anos	34	10,0%
	Entre 30 a 39 anos	102	30,1%
	Entre 40 a 49 anos	129	38,1%
	Acima de 50 anos	74	21,8%
ESCOLARIDADE	Graduação incompleta	3	0,9%
	Graduação	19	5,6%
	Pós-graduação	282	83,2%
	Mestrado	29	8,6%
	Doutorado	6	1,8%
ESTADO CIVIL	Solteiro(a)	55	16,2%
	Casado(a)	245	72,3%
	Divorciado(a)	35	10,3%
	Viúvo(a)	4	1,2%
REGIÃO ONDE TRABALHA	Norte	24	7,1%
	Nordeste	13	3,8%
	Sul	10	3%
	Sudeste	274	80,8%
	Centro-Oeste	18	5,3%

Fonte: Dados da pesquisa
Elaborado pela autora