

PRESENTEÍSMO DE PROFESSORES REGENTES: BEM-ESTAR COMO ESTADO PSICOLÓGICO CRÍTICO NA MEDIAÇÃO DE CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO



AMALIA R. PÉREZ-NEBRA^{1, 2}

 <http://orcid.org/0000-0001-8386-1233>

FABIANA QUEIROGA¹

 <http://orcid.org/0000-0002-3811-8202>

THIAGO A. OLIVEIRA¹

 <http://orcid.org/0000-0002-7772-6622>

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

Submissão: 15 jun. 2019. **Aceite:** 14 nov. 2019.

¹ Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, DF, Brasil.

² Universidad Internacional de Valencia (VIU), Valência, Espanha.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: Testar a realização no trabalho como mediador da relação entre desenho do trabalho e presenteísmo em professores regentes.

Originalidade/valor: O presenteísmo é uma das formas de perda de desempenho dos professores em sala de aula. Diversos são os modelos que explicam resultados organizacionais, entre os quais o Modelo de Características do Trabalho. Entretanto, este modelo até o presente momento não foi testado com presenteísmo, e, segundo sua proposta, ele será predito pelo desenho do trabalho mediado por atitudes positivas relacionadas ao trabalho (isto é, bem-estar eudaimônico).

Design/metodologia/abordagem: Participaram do estudo 2.282 professores de escolas públicas, dos quais 71,1% eram mulheres. Responderam à escala de realização no trabalho, à escala Stanford de presenteísmo e à taxonomia completa de desenho do trabalho da versão brasileira. Foram testadas relações diretas e mediadas, e o Modelo de Características do Trabalho confirmou-se parcialmente.

Resultados: Para trabalho não completado, a mediação confirmou-se apenas para a subcategoria identificação da tarefa do desenho do trabalho. Nesse fator, observaram-se relações diretas com autonomia de planificação e suporte social. Para distração evitada, a mediação ocorreu apenas para suporte social e conforto no trabalho. As subcategorias autonomia de decisão, demandas físicas e complexidade do trabalho apresentaram relações diretas. Discute-se o papel mediador dos estados psicológicos críticos e de outros gatilhos positivos que poderiam mediar a relação entre desenho do trabalho e resultados organizacionais, como as emoções.

PALAVRAS-CHAVE

Presenteísmo. Desenho do trabalho. Bem-estar. Professores. Modelo de Características do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A educação é um dos direitos básicos garantidos aos indivíduos. Trata-se de um direito assegurado pela Constituição Federal brasileira. Por meio da educação, é possível prosperar a sociedade. É nesse âmbito que o professor tem um importante papel, já que ele é um dos pilares no processo de aprendizagem formal. Alguns fatores podem influenciar – e influenciam – o desenvolvimento das atividades dos professores: políticas públicas, projetos pedagógicos, diretrizes de ensino, aspectos sociais e econômicos, gestão, características do trabalho, relação com os alunos e variáveis subjetivas (Cotta, 2001). Mas de que forma esses fatores são percebidos? Quais fatores podem influenciar os ganhos e as perdas de desempenho? É na esteira de preocupações como essas que se insere a discussão de fatores que impactam o desempenho do professor, levando em conta a sua saúde, que termina refletindo no exercício da sua profissão.

Diversas são as situações em que o adoecimento manifestado pelos trabalhadores exige a sua ausência do espaço de trabalho. Porém, em alguns casos, eles acabam por permanecer, desempenhando suas tarefas, mesmo doentes. Permanecer no trabalho pode trazer consequências para o desempenho dos trabalhadores e, ainda, impactar a viabilidade do alcance dos objetivos e das metas organizacionais. Tais consequências têm ainda maior impacto no contexto escolar, já que o modelo educacional presencial é baseado em uma interação entre professor e aluno. Ruídos nessa interação provocados pelo adoecimento do docente acabam por prejudicar o fluxo e a evolução do processo durante o ano letivo e podem reduzir o desempenho, a motivação e o vínculo estabelecidos dentro de sala de aula.

A presença do trabalhador no ambiente de trabalho, mesmo sem as condições favoráveis para exercer sua função da melhor forma, é a definição de um fenômeno que se chama presenteísmo ou presentismo (em português de Portugal). Ele tem sido associado à pressão que os trabalhadores sofrem por insegurança e incerteza relacionada ao mercado de trabalho (Araújo, 2012). Tanto o presenteísmo quanto o absenteísmo por doença no trabalho podem servir como indicativos de mal-estar e adoecimento, mas fundamentalmente o presenteísmo é um indicativo de perda de produtividade por questões associadas à saúde física e mental e só pode ser alcançado por medidas de autorrelato (Gerich, 2019).

O fenômeno de presenteísmo está presente no contexto de trabalho há muito tempo, mas apenas após os anos 2000 que esse conceito começou a chamar atenção a partir de uma publicação sobre o fenômeno feita por



Hemp (2004). Investigar o presenteísmo não é uma tarefa simples, já que a sua manifestação não é clara, ao contrário do absenteísmo. Vale ressaltar que a definição de presenteísmo não se resume a uma oposição ao absenteísmo. Johansen, Aronsson e Marklund (2014) entendem presenteísmo como ir trabalhar mesmo estando doente, mas também há a compreensão do presenteísmo como um “absenteísmo de corpo presente” (Hemp, 2004). Os impactos do presenteísmo são significativos e repercutem no desempenho dos trabalhadores, que pode reduzir sua produtividade e ter sérias consequências para o indivíduo e para o contexto de trabalho. Além do aspecto da produtividade, ele pode ter reflexo também nos gastos organizacionais com planos de saúde, despesas médicas, afastamento e indenizações (Ozminkowski, Goetzel, Chang, & Long, 2004).

Na intenção de investigar o presenteísmo, alguns instrumentos foram desenvolvidos. Pereira (2014) encontrou mais de 25 instrumentos diferentes de mensuração do fenômeno. Um dos mais amplamente utilizados é a Stanford Presenteeism Scale – SPS-6 (Koopman et al., 2002) na adaptação para a língua portuguesa – Ferreira, Martinez, Sousa e Cunha (2010) adaptaram o instrumento para o português de Portugal; e Frauendorf, Pinheiro e Ciconelli (2014); Paschoalin, Griep, Lisboa e Mello (2013), para o português do Brasil. Essa escala avalia presenteísmo com base em dois fatores: trabalho (não) completado e distração evitada. O primeiro fator, trabalho completado, refere-se ao quantitativo de trabalho percebido como realizado pelo colaborador sob efeito de presenteísmo. Já o fator distração evitada diz respeito ao esforço de concentração do colaborador para produzir o seu trabalho.

Na temática de presenteísmo, podem-se encontrar alguns estudos no contexto brasileiro. Quando se realiza uma comparação entre diferentes tipos de atuação, o setor de educação é um dos mais acometidos pelo presenteísmo (Lourenço, 2016; Sousa, 2016). O presenteísmo aparece explicado por variáveis como o comprometimento organizacional (Sousa, 2016; Xavier, 2015), e as mulheres parecem ser mais afetadas do que os homens (Sousa, 2016).

A partir dos resultados de outras pesquisas relacionadas ao presenteísmo com professores, constatou-se que mais de 27% (Xavier, 2015) ou 60% (Porto, Almeida, & Teixeira, 2013) dos participantes chegaram a frequentar o trabalho apesar de estarem doentes. A respeito da natureza e das características do trabalho e dos problemas de saúde relacionados ao contexto laboral, o relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2013, apontou que os custos de cuidado envolvendo plano de saúde, remédios, invalidez, indenizações etc., e os prejuízos, tanto para a organização como para o próprio trabalhador, são bem elevados. Em 2012, por causa



dos acidentes e das doenças laborais, estimou-se uma perda de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, correspondendo a 2,8 bilhões de dólares (OIT, 2013). As doenças mais citadas nesse relatório, relacionadas ao trabalho dos professores, foram as perturbações musculoesqueléticas e mentais.

Não obstante o que foi relatado sobre o cenário nacional, as dificuldades apontadas não são exclusivas do Brasil. Diehl e Marin (2016) realizaram uma revisão bibliográfica sobre o tema de adoecimento mental em professores de 2010 a 2015 e analisaram 15 estudos. Evidenciaram que entre os sintomas mais investigados está a síndrome de *burnout*. Vale ressaltar que as dimensões dessa síndrome usualmente estudadas são: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização no trabalho. Ou seja, a primeira variável é de cunho emocional, a segunda refere-se à estratégia de enfrentamento e a terceira está relacionada à atitude do indivíduo perante o trabalho.

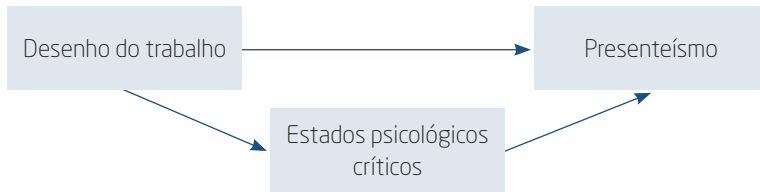
Apesar de a discussão sobre estresse e trabalho emergir na rotina, essa questão é particularmente importante quando aplicada à atividade docente. O ensino constitui uma atividade extremamente exigente que gera elevados níveis de estresse (Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017; Moreira, 2015). Um dos fatores considerados relevantes no processo de adoecimento dos professores foi as reformas educacionais, pautadas em vieses burocráticos e tecnicistas que passaram a exigir muito mais dos profissionais sem fornecer a condição material necessária para que essas exigências fossem cumpridas (Croon, Veldhoven, Peccei, & Wood, 2015; Vieira, 2017; Xavier, 2015). Tal fator tornou as características do trabalho do professor mais exigentes do que outra, e alguns professores, pelos diversos motivos anteriormente citados, muitas vezes não correspondem ao desempenho esperado ou realizam o trabalho de forma exaustiva, e isso tem implicações sobre a saúde desses profissionais (Gomes, 2002).

Há diversos modelos na literatura que tratam de explicar resultados no trabalho. Tipicamente os modelos buscam explicar desempenho no trabalho, e, fazendo uma analogia com o presente caso, o presenteísmo pode ser considerado uma percepção de (perda de) desempenho. Podem-se caracterizar três grandes perspectivas em *performance*: individuais, situacionais e regulatórias (Sonnetag & Frese, 2002). A situacional refere-se a como o ambiente influencia no desempenho e tem vantagens práticas com relação às demais, pois a organização passa a ter mais domínio sobre como melhorar seus processos. Ademais, a mudança do desenho do trabalho do professor e de suas exigências sugere que o Modelo de Características do Trabalho (*Job Characteristics Model* – JCM) (Hackman & Oldham, 1975, 1976) é o mais adequado a ser aplicado. O JCM propõe três estágios: os resultados organizacionais seriam preditos por estados psicológicos críticos, ou seja, atitudes

positivas, e estes estados psicológicos, por sua vez, seriam preditos por características centrais (*core*) do trabalho. Os estados psicológicos críticos estimulam o trabalhador a continuar se sentindo bem no trabalho e querendo ter um bom desempenho (Hackman & Oldham, 1976). A Figura 1.1 resume o modelo, que tem como premissa a motivação no trabalho.

(Figura 1.1)

MODELO RESUMIDO DE CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DE HACKMAN E OLDHAM (1975)



Fonte: Elaborada pelos autores.

A proposição central de que as características do trabalho afetam resultados atitudinais é bastante consistente na literatura (Parker, 2014). Embora o suporte para as variáveis mediadoras do JCM tenha sido mínimo, várias características das pessoas confirmam a ideia geral do modelo (Morgeson & Campion, 2003; Parker, Holman, & Johns, 2017). Erez (2010) questiona o fato de o JCM ter sido testado e funcionar quase que apenas nos Estados Unidos, e sugere que as características que motivam em uma cultura talvez sejam diferentes de outras culturas ou que os estados psicológicos críticos possam ser outros. No Brasil, por exemplo, a proposta avaliativa do desenho do trabalho (Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga, & Pérez-Nebra, 2019) organizou-se ligeiramente diferente em relação à proposta de Morgeson e Humphrey (2006). Embora o questionamento de Erez (2010) seja para esse modelo, a ideia de que as características do trabalho funcionam como motivadoras de forma diferenciada em outras culturas já havia sido apresentada antes (Tannenbaum, 1980).

Broeck e Parker (2017) elaboraram algumas críticas ao JCM. A primeira é que o modelo incluía apenas alguns aspectos do trabalho. A orientação era originalmente motivadora, positiva do trabalho, mas deixou de lado as demandas. Ou seja, na linha dos Modelos de Demanda e Recurso (Lesener, Gusy, & Wolter, 2019; Schaufeli, 2017), o JCM orientou-se apenas para os recursos. Outra crítica, não exatamente ao modelo, mas ao suporte na literatura, é que os estados psicológicos críticos têm apresentado baixa relação

com os resultados (Renn & Vandenberg, 1995) e que as relações têm sido trabalhadas de maneira direta. Embora a literatura encontre adequação no modelo direto, há informações relevantes do ponto de vista teórico e prático quando se consideram os estados psicológicos críticos, e os próprios autores identificam outros mediadores e moderadores (Oldham, 1980 como citado em Broeck & Parker, 2017; Weiss & Cropanzano, 1996).

Segundo Hackman e Oldham (1975, 1976), são três os estados psicológicos críticos: 1. significado do trabalho, ou seja, o trabalho deve ser significativo, valorizado e valer a pena; 2. responsabilidade pelos resultados, o indivíduo é responsável pelo trabalho que realiza; e 3. conhecimento dos resultados do trabalho, ou seja, o indivíduo entende o quão efetivo está sendo no trabalho que executa. Em outras palavras, trata-se atitudes positivas decorrentes do trabalho, e poder-se-ia dizer ainda que são aspectos eudaimônicos do trabalho. Os aspectos eudaimônicos no trabalho podem ser traduzidos de diversas formas, mas Paschoal e Tamayo (2008) operacionalizaram a realização no trabalho como uma das facetas do bem-estar no trabalho.

O estudo sobre o bem-estar nos últimos anos tem se pautado com maior destaque na corrente hedonista e eudaimonista (Santos & Ceballos, 2013). Essas correntes dizem respeito aos estados subjetivos positivos e equivalem ao entendimento de felicidade. A concepção hedonista de felicidade baseia-se na experiência de prazer *versus* desprazer, proposta pautada na análise dos elementos positivos e negativos da vida. A perspectiva eudaimonista por sua vez perpassa não apenas na ideia de felicidade, mas também a dimensão de realização pessoal e metas fundamentais de vida (Paschoal & Tamayo, 2008).

Observa-se na literatura um crescente interesse na investigação e em propostas conceituais para o tema (Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Rocha & Porto, 2012). No contexto brasileiro, tem-se percebido a relevância da proposta de Paschoal e Tamayo (2008) que procuram incluir, na perspectiva de mensurar o bem-estar no trabalho, tanto a sua função hedônica quando a eudaimônica. Apesar de os autores reconhecerem o papel das emoções positivas e negativas, no JCM apenas os aspectos atitudinais foram incluídos, como a realização no trabalho. É nessa dimensão que se avaliam a percepção de expressividade, ou seja, como o indivíduo consegue se expressar por meio do seu trabalho de modo a se sentir satisfeito, e também a realização no trabalho por parte do indivíduo, que basicamente corresponde ao grau em que a pessoa se sente realizada na execução de suas tarefas e atividades (Paschoal & Tamayo, 2008).

Molina et al. (2017) realizaram um estudo relacionado ao bem-estar desenvolvido no contexto escolar, cujo objetivo foi verificar a prevalência de



bem-estar dos professores e a sua relação com outras variáveis, a saber: características sociodemográficas, condições de saúde e trabalho e comportamento vocal. Constatou-se, com base nos resultados, a prevalência de percepções satisfatórias de bem-estar pelos professores (79,5%). Além disso, verificou-se que a quantidade de alunos por sala de aula foi um dos fatores inversamente associados à percepção de bem-estar.

O JCM, na clássica proposta de Hackman e Oldham (1976), propunha cinco características centrais do trabalho (variedade, identificação, significância, autonomia e *feedback*). Elas têm sido adotadas para explicar comportamentos no trabalho e resultados desejáveis para as organizações, como redução da rotatividade, motivação e satisfação do trabalhador. Mas, a despeito da importância e aplicabilidade da proposta dos autores, a realização do trabalho não se limita a tais características, pois há ainda aspectos relacionados à criação e modificação da composição do trabalho, ao seu conteúdo, à estrutura e ao ambiente no qual tarefas e papéis são desempenhados (Parker et al., 2017).

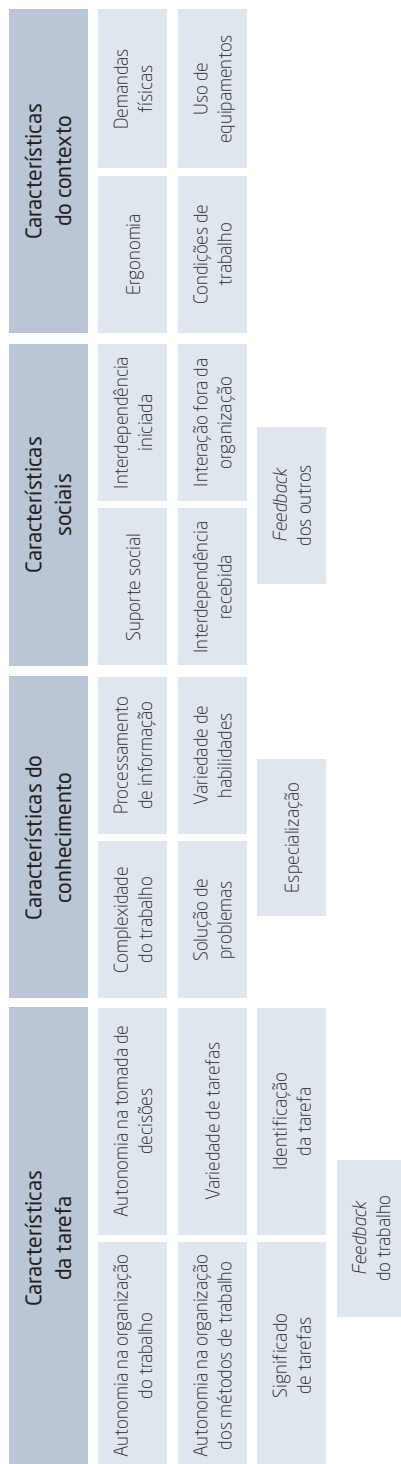
Esse conjunto de características mais amplas foi denominado desenho do trabalho. Morgeson e Humphrey (2006), em uma releitura de investigações sobre modelos clássicos que caracterizam o trabalho, apresentam uma taxonomia de desenho do trabalho e medidas específicas para suas categorias e subcategorias (*Work Design Questionnaire – WDQ*). Diversos são os instrumentos nacionais que buscam medir condições de trabalho (por exemplo, Borges et al., 2013), mas os constructos que operacionalizam não são equivalentes ao constructo desenho do trabalho. O WDQ já foi adaptado e utilizado em diversos países. No Brasil, o instrumento é composto por 18 fatores (Borges-Andrade et al., 2019) que contemplam as três categorias originalmente propostas por Morgeson e Humphrey (2006), isto é, características motivacionais, sociais e contextuais.

De forma geral, as características motivacionais partem do princípio que um trabalho é percebido como satisfatório quanto maiores forem os níveis de motivação. Essa dimensão é dividida entre características da tarefa e do conhecimento. A categoria social diz respeito à amplitude e à repercussão desse trabalho quando realizado em um contexto social maior. Por último, a categoria contextual relaciona-se aos aspectos físicos e ambientais em que o trabalho é realizado (Morgeson & Humphrey, 2006). A Figura 1.2 representa as categorias e suas subdimensões.

As características da tarefa, compostas por cinco fatores, pressupõem que se possam produzir os estados psicológicos críticos no cargo. Os três primeiros aspectos (variedade da tarefa, identidade da tarefa e significado da tarefa) podem resultar no aumento do significado do trabalho. A autonomia



(Figura 1.2)
TAXONOMIA DE DESENHO DO TRABALHO PROPOSTA POR MORGESON E HUMPHREY (2006)



Fonte: Elaborada pelos autores.

desenvolve maior responsabilidade pelos resultados do trabalho realizado pelo indivíduo, e o *feedback* estaria relacionado à tomada de consciência dos resultados das atividades executadas no trabalho.

Os estudos envolvendo as variáveis de desenho do trabalho, sob a perspectiva de Morgeson e Humphrey (2006), evidenciam o quanto esse aspecto pode impactar diversas facetas do trabalho, como desempenho (Sampaio, 2018), bem-estar (Rocha & Porto, 2012; Cruz, 2014) e saúde (Molina et al., 2017). Em Portugal, foi desenvolvido um estudo por Cruz (2014) que tinha por objetivo analisar quais fatores do desenho do trabalho mais influenciam o bem-estar no trabalho. Com base nos resultados, constatou-se que as dimensões motivacionais e sociais tinham maior relação com o constructo de bem-estar, de modo que quanto maiores são as percepções das dimensões motivacionais, destacando-se os fatores variedade da tarefa ($r = 0,54; p < 0,01$), autonomia no planejamento do trabalho ($r = 0,54; p < 0,01$) e autonomia na tomada de decisão ($r = 0,60; p < 0,01$), maiores são as percepções de bem-estar. Obteve-se o mesmo resultado para a dimensão social, mais especificamente para características de apoio social ($r = 0,60; p < 0,01$).

O objetivo desta pesquisa foi testar a realização no trabalho como elemento mediador da relação entre desenho do trabalho e presenteísmo em professores regentes, por meio da aplicação do JCM. Espera-se que os resultados alcançados possam ampliar a compreensão da dinâmica a respeito dos fatores e das condições que envolvem a qualidade do serviço prestado pelos professores, além de aspectos relacionados à saúde desses profissionais. Esta pesquisa inova em diversos aspectos: testa o JCM no contexto escolar brasileiro – esse modelo já foi testado no contexto escolar, em Ontário (Guise, 1988); inclui o presenteísmo como um resultado organizacional no JCM; considera a dimensão eudaimônica do bem-estar como um estado psicológico crítico, de modo a ampliar o escopo da proposta original de Hackman e Oldham (1975 e 1976) e atender às sugestões da literatura (Parker, 2014; Parker et al., 2017; Broeck & Parker, 2017); e finalmente insere todo o leque da taxonomia do desenho do trabalho apresentado por Morgeson e Humphrey (2006) no teste.

2. MÉTODO

2.1 Participantes

As respostas válidas de 2.282 professores lotados em escolas públicas foram utilizadas na presente pesquisa. Participaram predominantemente

mulheres (71,1%), pessoas casadas (60,7%) e com média geral de idade de 47 anos (DP = 13,71). Embora haja 16,2% de respostas sem procedência de escolas, 4,3% dos participantes indicaram estar lotados em escolas rurais e os demais são de escolas urbanas. Houve coleta *on-line* e de lápis e papel, e a primeira representou 83,8% da coleta de dados.

Os professores de atividades, que lecionam no primeiro ciclo da escola primária, representam 40,3% da amostra, seguidos dos professores de linguagens (artes, educação física, português, língua estrangeira e música), que representam 31,7%. Os demais professores são responsáveis por disciplinas de ciências humanas e matemática.

2.2 Instrumentos

- *Presenteísmo*: fizeram parte desse instrumento os seguintes fatores: trabalho não completado e distração evitada (Ferreira et al., 2010). O presenteísmo é composto por seis itens, três para cada fator. A resposta se deu em uma escala de concordância de cinco pontos. Quanto à opção “não se aplica” (NA), retira-se o participante quando ele relata não ter vivenciado presenteísmo. Embora essa opção exista, ela é rara.
- *Realização no trabalho*: dimensão atitudinal do bem-estar proposta por Paschoal e Tamayo (2008). A escala utilizada aqui é uma versão reduzida da original, unifatorial. Foram escolhidos cinco itens pelo critério de maior carga fatorial no estudo original. A escala de resposta é de concordância de cinco pontos.
- *Desenho do trabalho*: versão brasileira do WDQ de Morgeson e Humphrey (2006) adaptada por Borges-Andrade et al. (2019). O questionário é composto por 71 questões que se dividem em 18 subcategorias e quatro categorias (características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e contexto de trabalho). Também foi utilizada escala de concordância de cinco pontos.
- Aplicou-se um questionário sociodemográfico para caracterização do perfil dos participantes.

2.3 Procedimentos

O *link* do questionário *on-line* e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foram enviados para a coordenadora geral do setor de gestão de pessoas do órgão público, que os repassou para o *e-mail* dos professores em atuação. Uma menor parte dos questionários também foi aplicada em



formato lápis e papel (16,2%), contando com o auxílio dos coordenadores regionais para alcançar, por exemplo, as escolas rurais (4,3%) e professores que não acessam a internet.

2.4 Análises de dados

Na análise de dados, utilizaram-se o *Statistic Package for Social Science (SPSS)* e o processo de Hayes. A curadoria dos dados ocorreu no Excel e depois no SPSS. As análises indicaram boa confiabilidade de todas as escalas e raros problemas de normalidade. Os dados ausentes foram excluídos da amostra. Para o teste do modelo, adotou-se o procedimento descrito por Renn e Vandenberg (1995) e Preacher, Rucker e Hayes (2007): primeiro, incluir separadamente a variável antecedente e, depois, inserir as demais para verificar mediação.

Antes do início das análises de regressão, checkou-se a associação entre as variáveis que entrariam no modelo. Operacionalmente foram observadas as correlações significativas e mais expressivas. Como o tamanho da amostra tende a inflar magnitudes, deve-se destacar que foi aplicado o critério de correlações acima de $|0,12|$ para reter a associação, assumindo o intervalo entre as correlações.

A interpretação dos efeitos de mediação foi realizada conforme os passos explicitados por Baron e Kenny (1986):

- Passo 1: a relação entre a variável preditora (VI) e a variável critério (VD) deve ser significativa.
- Passo 2: a VI deve estar relacionada com a variável mediadora.
- Passo 3: o mediador deve relacionar-se com a VD após o efeito do preditor ter sido controlado.
- Passo 4: deve haver uma redução na força da associação entre VI e VD quando o mediador é considerado no modelo.

De acordo com as recomendações da literatura (Baron & Kenny, 1986), o primeiro passo foi realizar regressões entre presenteísmo e desenho do trabalho (considerando apenas aquelas variáveis retidas na análise de correlação). O segundo passo foi analisar a predição entre presenteísmo e bem-estar eudaimônico (realização no trabalho). O terceiro passo foi analisar a relação entre a variável mediadora e a VD após ter sido controlado o efeito das preditoras. Para tanto, conduziu-se uma regressão linear hierárquica em que se inseriu a realização no trabalho no primeiro bloco e os fatores retidos



de desenho no trabalho no segundo bloco. Com as variáveis que apresentaram relação, passou-se para o teste de mediação. O teste de mediação utilizou o modelo 4 do pacote do Hayes.

3. RESULTADOS

Os dados indicam que as percepções dos professores sobre o presenteísmo não foram elevadas, principalmente quanto ao trabalho não completado, mas a distração evitada é um elemento de maior prevalência. A percepção de realização no trabalho está acima do ponto médio da escala. No que diz respeito ao desenho do trabalho, as médias indicadas na Figura 3.1 reforçam o que tem sido a descrição do trabalho do professor. O trabalho do professor é percebido como pouco interdependente (média = 2,65; DP = 1,06), isto é, para fazer suas tarefas o professor tem baixa dependência dos demais, e sua percepção do contexto tem espaço para melhorar, visto que todas as médias dessa categoria se apresentam abaixo do ponto médio da escala: conforto, demandas físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos.

É interessante observar que, a despeito das percepções negativas, a média em significado da tarefa é bastante elevada, assim como dos demais fatores que compõem a categoria de característica da tarefa. Observa-se ainda que as relações entre presenteísmo e realização no trabalho não são elevadas, o que indica uma possível fragilidade das mediações. Presenteísmo também não apresenta altas correlações com as categorias de desenho do trabalho, diferentemente de realização no trabalho em que as relações são em maior intensidade. A seguir são apresentados os resultados das regressões, nos quais o efeito desse fator (realização no trabalho) é controlado.

Como pode ser visto na Figura 3.2, índices de significância apresentados nos passos 1 e 3 indicam que apenas suporte social e conforto no trabalho perdem seu poder preditivo ao serem controlados por realização no trabalho. Autonomia de decisão e realização, complexidade do trabalho e demandas físicas apresentam uma relação direta com distração evitada. O mesmo procedimento foi realizado para o segundo fator de presenteísmo: trabalho não completado. Os resultados são apresentados na Figura 3.3.

(Figura 3.1)

CORRELAÇÕES DE PEARSON ENTRE PRESENTEÍSMO, BEM-ESTAR (REALIZAÇÃO) E AS SUBCATEGORIAS DE DESENHO DO TRABALHO (ALFAS NA DIAGONAL)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1. Distração evitada	(0,80)																					
2. Trabalho não completado	0,13*	(0,74)																				
3. BET Realização	-0,20*	-0,25*	(0,84)																			
4. Autonomia na planificação do trabalho	-0,15*	-0,21*	0,38*	(0,82)																		
5. Autonomia de decisão e realização	-0,17*	-0,20*	0,38*	0,70*	(0,92)																	
6. Variedade de tarefas	0,04	-0,09*	0,24*	0,20*	0,26*	(0,93)																
7. Significado da tarefa	-0,02	-0,11*	0,31*	0,22*	0,24*	0,47*	(0,87)															
8. Identificação da tarefa	-0,11*	-0,18*	0,42*	0,48*	0,49*	0,26*	0,36*	(0,88)														
9. Feedback do trabalho	-0,10*	-0,15*	0,44*	0,41*	0,39*	0,24*	0,30*	0,60*	(0,91)													
10. Complexidade do trabalho	0,14*	0,05	-0,09*	-0,20*	-0,18*	0,23*	0,17*	-0,20*	-0,20*	(0,89)												
11. Processamento de informação	0,06*	-0,05	0,21*	0,12*	0,14*	0,52*	0,44*	0,22*	0,18*	0,30*	(0,89)											

(continua)

(Figura 3.1 (conclusão))
CORRELAÇÕES DE PEARSON ENTRE PRESENTEÍSMO, BEM-ESTAR (REALIZAÇÃO) E AS SUBCATEGORIAS DE DESENHO DO TRABALHO (ALFAS NA DIAGONAL)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
12. Solução de problemas	0,08*	-0,04	0,25*	0,11*	0,14*	0,53*	0,50*	0,20*	0,17*	0,32*	0,71*	(0,89)										
13. Especialização	0,02	-0,05*	0,29*	0,19*	0,19*	0,35*	0,41*	0,25*	0,28*	0,14*	0,51*	0,64*	(0,82)									
14. Suporte social	-0,16*	0,19*	0,45*	0,39*	0,44*	0,26*	0,31*	0,43*	0,37*	-0,13*	0,22*	0,25*	0,24*	(0,86)								
15. Interdependência	-0,01	-0,01	0,06*	-0,02	-0,07*	0,13*	0,13*	0,02	0,06*	0,01	0,15*	0,14*	0,20*	0,09*	(0,88)							
16. Interação fora da organização	0,02	-0,02	0,13*	0,02	-0,02	0,13*	0,18*	0,02	0,08*	-0,04	0,15*	0,17*	0,21*	0,14*	0,35*	(0,85)						
17. Feedback dos outros	-0,11*	-0,11*	0,33*	0,20*	0,20*	0,12*	0,12*	0,24*	0,38*	-0,16*	0,06*	0,04	0,15*	0,40*	0,30*	0,35*	(0,89)					
18. Conforto no trabalho	-0,13*	-0,07*	0,20*	0,21*	0,23*	0,03	0,03	0,19*	0,21*	-0,26*	-0,06*	-0,09*	0,03	0,24*	0,08*	0,08*	0,29*	(0,76)				
19. Demandas físicas	0,17*	0,05	0,04	-0,01	-0,03	0,12*	0,11*	-0,01	0,05*	0,07*	0,14*	0,19*	0,22*	-0,07*	0,12*	0,20*	0,10*	-0,04*	(0,91)			
20. Condições de trabalho	-0,09*	-0,08*	0,22*	0,20*	0,24*	-0,00	0,06*	0,20*	0,21*	-0,24*	-0,04*	-0,08*	0,01	0,28*	0,11*	0,04	0,24*	0,45*	-0,12*	(0,76)		
21. Uso de equipamentos	0,03	0,02	0,15*	0,09*	0,78*	0,14*	0,09*	0,10*	0,13*	-0,05*	0,13*	0,12*	0,27*	0,10*	0,32*	0,25*	0,26*	0,17*	0,21*	0,18*	(0,73)	
Média	3,07	2,38	3,94	3,58	3,58	4,21	4,29	3,84	3,50	3,68	4,32	4,34	3,83	4,01	2,65	2,67	2,65	2,38	2,70	2,84	2,55	
DP	1,27	1,12	0,79	1,00	0,95	0,88	0,81	0,91	1,04	1,14	0,80	0,73	0,87	0,81	1,06	1,15	1,08	1,20	1,24	0,90	0,97	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Fonte: Elaborada pelos autores.

(Figura 3.2)

RESULTADOS DA REGRESSÃO HIERÁRQUICA APLICADA À ANÁLISE DE PREDITORES DE DISTRAÇÃO EVITADA

Variáveis antecedentes	Passo 1*			Passo 3		
	Beta	t	p <	Beta	t	p <
Realização no trabalho	-	-	-	-0,15	-4,92	0,00
Autonomia na planificação do trabalho	-0,06	-1,25	0,21	-	-	-
Autonomia de decisão e realização	-0,10	-2,04	0,04	-0,07	-2,46	0,00
Complexidade do trabalho	0,10	3,04	0,01	0,09	3,24	0,01
Suporte social	-0,12	-2,54	0,01	-0,03	-0,91	0,36
Conforto no trabalho	-0,06	-1,98	0,05	-0,04	-1,45	0,15
Demandas físicas	0,15	5,52	0,01	0,16	6,00	0,01
Coefficiente de regressão múltipla	R = 0,27			R = 0,30		
Explicação da variabilidade	R ² ajustado = 0,07			R ² ajustado = 0,08		
Teste estatístico	F(6/1417) = 18,71; p < 0,001			F(6/1417) = 22,76; p < 0,001		

* Passo 2: a realização no trabalho tem R² ajustado de 0,04; F = -7,54; Beta = -0,20; p < 0,001.

Fonte: Elaborada pelos autores.

(Figura 3.3)

RESULTADOS DA REGRESSÃO HIERÁRQUICA APLICADA À ANÁLISE DE PREDITORES DE TRABALHO NÃO COMPLETADO

Variáveis antecedentes	Passo 1*			Passo 3		
	Beta	t	p <	Beta	t	p <
Realização no trabalho	-	-	-	-0,22	-4,67	0,00
Autonomia na planificação do trabalho	-0,12	-2,93	0,01	-0,10	-2,60	0,00
Autonomia de decisão e realização	-0,06	-1,33	0,18	-	-	-
Identificação da tarefa	-0,07	-1,89	0,05	0,04	0,64	0,52
Feedback do trabalho	-0,03	-1,04	0,30	-	-	-
Suporte social	-0,12	-2,85	0,01	-0,07	-2,27	0,02
Coefficiente de regressão múltipla	R = 0,25			R = 0,22		
Explicação da variabilidade	R ² ajustado = 0,06			R ² ajustado = 0,05		
Teste estatístico	F(5/1469) = 19,46; p < 0,001			F(4/1416) = 18,44; p < 0,001		

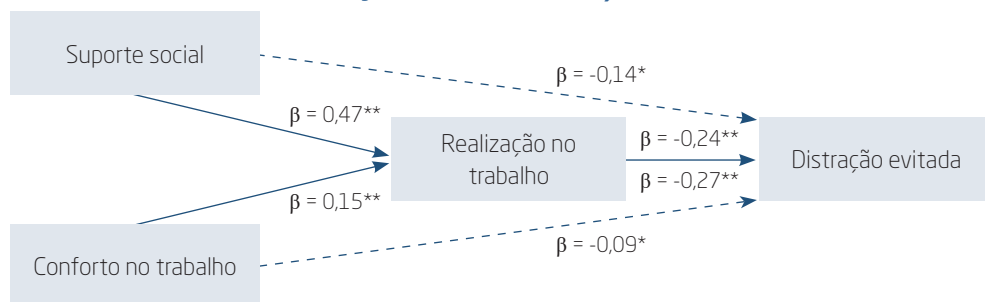
* Passo 2: a realização no trabalho tem R² ajustado = 0,06; F = -10,05; Beta = -0,25; p < 0,001.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Como pode ser visto na Figura 3.3, quando se comparam os índices de significância dos passos 1 e 3, apenas identificação da tarefa perde seu poder preditivo quando se inclui na regressão realização no trabalho. Autonomia na planificação do trabalho e suporte social têm uma relação direta com trabalho não completado. De acordo com os passos explicitados por Baron e Kenny (1986), apenas as variáveis que perdem seu poder preditivo são incluídas no modelo de mediação. Assim, deu-se prosseguimento aos modelos de mediação com cada uma das variáveis critério, isto é, os fatores de presenteísmo. O primeiro deles foi distração evitada.

(Figura 3.4)

TESTE DO JCM PARA DISTRAÇÃO EVITADA



Os betas acima das setas referem-se a suporte social, e os indicados abaixo das setas relacionam-se a conforto no trabalho.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Fonte: Elaborada pelos autores.

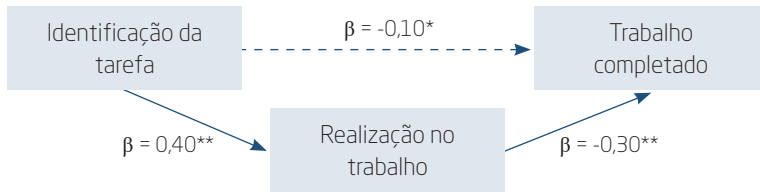
Na representação gráfica da Figura 3.4, pode ser vista a primeira relação de mediação testada. A mediação do estado psicológico crítico bem-estar (realização no trabalho) foi testada para distração evitada com suporte social ($R^2 = 0,05$; $F = 33,45$; $p < 0,001$; efeito indireto = $-0,11$; Bootstrap inferior = $-0,15$; Bootstrap superior = $-0,07$) e conforto no trabalho ($R^2 = 0,05$; $F = 34,03$; $p < 0,001$; efeito indireto = $-0,04$; Bootstrap inferior = $-0,06$; Bootstrap superior = $-0,03$) e se confirma em ambos os casos.

O segundo teste da mediação, representado na Figura 3.5, foi para trabalho não completado.

Como pode ser observado, a análise de mediação com identificação da tarefa ($R^2 = 0,07$; $F = 55,13$; $p < 0,001$; efeito indireto = $-0,12$; Bootstrap inferior = $-0,15$; Bootstrap superior = $-0,08$) também se confirma. Todavia, os valores observados revelam que as relações entre desenho do trabalho e presenteísmo parecem ser diretas e não mediadas pelos estados psicológicos críticos como realização no trabalho.

(Figura 3.5)

JCM PARA TRABALHO COMPLETADO



* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Fonte: Elaborada pelos autores.

4. DISCUSSÃO

O objetivo desta pesquisa foi testar a realização no trabalho como elemento mediador da relação entre desenho do trabalho e presenteísmo em professores regentes, por meio da aplicação do JCM. Entende-se que o referido modelo foi aplicado com sucesso para o contexto educacional brasileiro e encontrou suporte parcial com os dados encontrados. A interpretação do presenteísmo como um resultado organizacional ainda é um desafio, mas ele aparece relacionado a diversas variáveis do desenho do trabalho, tanto de forma mediada quanto diretamente relacionado. Finalmente, a realização no trabalho interpretada como um estado psicológico crítico no JCM parece ter sido acertada, uma vez que ela mediou algumas relações encontradas entre desenho do trabalho e presenteísmo, ampliando, portanto, o escopo do modelo original.

De maneira geral, distração evitada apresentou resultados mais intensos, seja na magnitude do próprio fenômeno (isto é, média mais alta = 3,07), seja no maior número de variáveis do desenho do trabalho, o que pode explicar a dimensão. Ademais, distração evitada apresentou tanto variáveis de demanda como variáveis e recurso como preditores, o que não ocorreu para trabalho não completado. Uma hipótese explicativa para esse resultado é que os professores, pela natureza da sua atividade (intelectual e de ensino), percebem quando há maior custo para manter a concentração. Esse resultado difere de trabalho não completado (média = 2,38) porque, também pela natureza da tarefa, muitas vezes é mais difícil precisar o quanto o profissional não foi capaz, em função do problema de saúde, de terminar a tarefa. A tarefa pode ter sido concluída, mas o problema talvez esteja em como isso aconteceu em termos qualitativos, o que representa parte do grande desafio da educação (Croon, Veldhoven, Peccei, & Wood, 2015).

A nova taxonomia de desenho do trabalho apresenta uma importante contribuição para explicar resultados organizacionais, e as críticas apresentadas por Parker aos modelos são fundamentadas no fato de que as variáveis aparecem por vezes como demandas e por vezes como recurso (Parker, 2019; Broeck & Parker, 2017). Entretanto, vale uma reserva à crítica, visto que as variáveis mediadas ocorreram apenas para os recursos, a saber: suporte social e conforto no trabalho para distração evitada e identificação da tarefa para trabalho não completado. Nenhuma das variáveis demandantes foram mediadas por realização no trabalho para distração evitada: complexidade do trabalho e demandas físicas. O presenteísmo trabalho não completado não apresentou nenhuma subcategoria do desenho do trabalho como demandante. Novamente esse resultado pode ser explicado pela natureza da tarefa do professor e pela sua percepção.

O bem-estar aqui foi operacionalizado pela realização no trabalho, que, embora inovador e relativamente diferente da proposta original de Hackman e Oldham (1975), permanece uma dimensão atitudinal do trabalho. Outras variáveis como as emoções poderiam ser testadas como estados psicológicos críticos. Segundo o modelo de Weiss e Cropanzano (1996), o contexto prevê resultados organizacionais mediados pelas emoções e atitudes no trabalho. Ou seja, aplicando a esse caso, o desenho do trabalho explicaria o presenteísmo mediado tanto pelos afetos positivos e negativos no trabalho quanto pela realização no trabalho, considerando que estamos interessados no bem-estar mais completo como um mediador em resultados organizacionais. Essa proposta foge ao escopo deste trabalho e fica como agenda futura.

É importante ressaltar que, apesar de a amostra de professores ser um dos pontos fortes deste trabalho e de as escalas apresentarem bons índices de confiabilidade, a relação entre as variáveis foi relativamente fraca em suas magnitudes. Embora realização no trabalho seja capaz de evitar o presenteísmo, os betas são modestos (-0,15 e -0,22). De maneira similar, as características do trabalho também foram capazes de explicar o presenteísmo, com betas que não chegaram a 0,15 (à exceção de demandas físicas no caso de distração evitada). Considerando o tamanho da amostra e a qualidade das medidas, poder-se-ia esperar que um maior número de variáveis fosse encontrado e em maior magnitude. Esse resultado coloca luz tanto no modelo utilizado quanto na operacionalização escolhida e na amostra.

O JCM já foi criticado na literatura e não seria novo ele apresentar resultados relativamente frágeis, embora não tenha sido operacionalizado estritamente da mesma forma, o que abre espaço e agenda para a necessidade de uma replicação sistemática (Zwaan, Etz, Lucas, & Donnellan, 2018). As

medidas escolhidas, embora estivessem no escopo de um desenvolvimento conceitual do modelo, podem sugerir a abertura para outro tipo de resultado pessoal e do trabalho, testando não apenas variáveis de autorrelato, incluindo, por exemplo, absenteísmo e rotatividade como previsto no modelo original de Hackman e Oldham (1975). Finalmente com relação à amostra, há algumas hipóteses que não eram objeto do presente trabalho, mas suscitaram em função dos resultados encontrados: professores que não estão em contexto escolar ou não são regentes terão relações diferentes entre as variáveis e estarão gerando ruído? Professores de diferentes ciclos e grupos de matérias terão percepções ou relações diferentes entre as variáveis? As respostas a essas questões – tarefa de uma agenda futura – poderá auxiliar os gestores a adaptar melhor o contexto escolar às demandas desses professores.

A despeito das contribuições e reflexões suscitadas, este trabalho também apresenta limitações. Entre elas, as limitações naturais de um trabalho que contém variáveis de autorrelato e transversais. Particularmente, o fato de a coleta ter sido transversal para uma proposta de estágios parece ser uma limitação importante, pois os fenômenos podem ter repercussões diferentes. Embora essas limitações estejam presentes, os fenômenos são relativamente estáveis ao longo do tempo, e, por mais que houvesse um intervalo de três ou seis meses, a percepção de desenho do trabalho, presenteísmo e bem-estar foi relativamente similar aos relatos obtidos de forma transversal. Ademais, entende-se que a contribuição deste trabalho deu-se em diversos âmbitos. Foi capaz de testar o JCM no contexto escolar brasileiro com resultados similares aos encontrados na literatura, ou seja, com suporte parcial ao modelo. Incluiu o presenteísmo como um resultado organizacional apresentando variáveis de contexto direta e indiretamente relacionadas a ele, das quais algumas de demanda e outras de recurso. Utilizou a dimensão atitudinal do bem-estar, realização no trabalho, que foi capaz de mediar as variáveis de recurso exatamente como previa o modelo. Finalmente, utilizou a taxonomia completa do desenho do trabalho do contexto brasileiro. Considera-se que essa é uma contribuição especialmente importante, tendo em vista que no atual momento a referida taxonomia começa a se disseminar para o estudo dos fenômenos psicológicos associados ao trabalho no Brasil.

AGRADECIMENTOS

Bolsa Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes): 88881.172259/2018-01.

PRESENTEEISM OF CLASS TEACHERS: WELL-BEING AS A CRITICAL PSYCHOLOGICAL STATE IN THE MEDIATION OF JOB CHARACTERISTICS

ABSTRACT

Purpose: Test job fulfillment as mediator of the relationship between work design and presenteeism in teachers.

Originality/value: Presenteeism is one of reasons for teachers to underperform in the classroom. Many models explain organizational results, among which the Job Characteristics Model. That model, however has not yet been tested with presenteeism and, as it proposes, it will be predicted by work design mediated by positive work-related attitudes (i.e., eudaimonic well-being).

Design/methodology/approach: A total of 2,282 public school teachers participated in the study, of which 71.1% were women. They completed the scale of job fulfillment, the Stanford Presenteeism Scale, and the full work design taxonomy in the Brazilian version. Direct and mediated relationships were tested, and the Job Characteristics Model was partially confirmed.

Findings: For not completing work mediation is confirmed only to the “task identity” subcategory of work design. Here, direct relationships with scheduling autonomy, and social support were observed. For avoiding distraction, mediation occurred only for social support, and comfort at work. The subcategories decision-making autonomy, physical demands, and job complexity are directly related. We discuss the mediating role of critical psychological states and other positive triggers that could mediate the relationship between work design and organizational outcomes, such as emotions.

KEYWORDS

Presenteeism. Work design. Well-being. Teachers. Job Characteristics Model.

REFERÊNCIAS

- Abacar, M., Roazzi, A., & Bueno, J. M. H. (2017). Estresse ocupacional: Percepções dos professores. *Amazônica – Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação*, 19(1), 430–472.
- Araújo, J. P. (2012). *Afastamento do trabalho: Absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior* (Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil). Recuperado de http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11239/1/2012_JanePereiraAraujo.pdf
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Borges, L. O., Costa, M. T. P., Alves-Filho, A., Souza, A. L. R., Falcão, J. T. R., Leite, C. P. R. L. A., & Barros, S. C. (2013). Questionário de condições de trabalho: Reelaboração e estruturas fatoriais em grupos. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213–225.
- Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the Work Design Questionnaire to Brazil. *Psicologia, Organizações e Trabalho*, 19(3), 720–731. doi:10.17652/rpot/2019.3.16837
- Broeck, A. van den, & Parker, S. K. (2017). Job and work design. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. Oxford University Press. doi:10.1093/acrefore/978019023557.013.15
- Cotta, T. C. S. (2001). Avaliação educacional e políticas públicas: A experiência do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica. *Revista do Serviço Público*, 52(4), 89–111.
- Croon, M. A., van Veldhoven, M. J. P. M., Peccei, R., & Wood, S. J. (2015). Researching individual well-being and performance in context: Multilevel mediational analysis for bathtub models. In M. J. P. M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work* (pp. 129–151). London & New York: Psychology Press.
- Cruz, C. M. D. (2014). *Job design, fatores que influenciam o bem-estar na organização* (Dissertação de mestrado, Universidade do Porto, Porto, Portugal). Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/77655/2/33705.pdf>
- Diehl, L., & Marin, A. H. (2016). Adoecimento mental em professores brasileiros: Revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 7(2), 64–85. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&tlng=pt

- Erez, M. (2010). Culture and job design. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 389–400. doi:10.1002/job.651
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presenteísmo WLQ-8 E SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253–266. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027283010>
- Frauentorf, R., Pinheiro, M. de M., & Ciconelli, R. M. (2014). Translation into Brazilian Portuguese, cross-cultural adaptation and validation of the Stanford presenteeism scale-6 and work instability scale for ankylosing spondylitis. *Clinical Rheumatology*, 33(12), 1751–1757. doi:10.1007/s10067-013-2429-6
- Gerich, J. (2019). Sickness presenteeism as coping behaviour under conditions of high job control. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 33(2), 96–112. doi:10.1177/2397002218794837
- Gomes, L. (2002). *Trabalho multifacetado de professores/as: A saúde entre limites*. (Dissertação de mestrado, Escola Nacional de Saúde, Fundação Osvaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil).
- Guise, M. T. (1988). *Test of Hackman and Oldham's Job Characteristics Model in a post-secondary educational setting*. (Master's thesis). Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/62640067.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. doi:10.1037/h0076546
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49–58.
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 4(2), e004123. doi:10.1136/bmjopen-2013-004123
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20. doi:10.1097/00043764-200201000-00004.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103. doi:10.1080/02678373.2018.1529065



- Lourenço, V. P. (2016). *Absenteísmo, presenteísmo, síndrome de burnout, liderança ética e estratégias de enfrentamento em professores* (Dissertação de mestrado, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil). Recuperado de <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11145>
- Molina, M. L., Fialho, A. R., Amaral, P. L., Lima Bach, S., Rocha, L. M., & Mattos Souza, L. D. (2017). Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. *Revista CEFAC*, 19(6), 812–820. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169353799010>
- Moreira, M. A. R. (2015). *O burnout e auto-eficácia dos professores: Estudo comparativo entre professores do ensino regular e professores de educação especial* (Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Educativas do Douro, Penafiel, Portugal). Recuperado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24947/1/Tese_Maria%20Albertina%20Ribeiro%20Moreira_2015.pdf
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). Work design. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 423–452). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. doi:10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Organização Mundial do Trabalho (2013). A prevenção das doenças profissionais. Recuperado de http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/safeday2013_final_1012.pdf
- Ozminkowski, R. J., Goetzel, R. Z., Chang, S., & Long, S. (2004). The application of two health and productivity instruments at a large employer. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(7), 635–648. doi:10.1097/01.jom.0000131797.52458
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 661–691. doi:10.1146/annurev-psych-010213-115208
- Parker, S. K., Holman, D., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. doi:10.1037/apl0000106
- Parker, S. K., Knight, C., & Ohly, S. (2019). The changing face of work design research: Past, present and future directions. In A. Wilkinson, N. Bacon, D. Lepak, & S. S. (Eds.), *The Sage Handbook of Human Resource Management* (2nd ed.). London: Sage.

- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027183004>
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054–1072. doi:10.1590/s1415-65552010000700005
- Paschoalin, H. C., Griep, R. H., Lisboa, M. T. L., & Mello, D. C. B. (2013). Transcultural adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale for the evaluation of presenteeism for Brazilian Portuguese. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388–395. doi:10.1590/S0104-11692013000100014
- Pereira, N. C. (2014). *Presenteísmo odontológico: Conhecendo um instrumento de pesquisa para mensuração e avaliação* (Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, Bauru, SP, Brasil). doi:10.11606/D.25.2014.tde-14042015-100136
- Porto, M. D., Almeida, T. C., & Teixeira, Z. D. (2013). Condições de trabalho e saúde dos professores das escolas públicas da zona sul da cidade de Manaus. *Segundo Congresso Virtual Brasileiro de Administração*.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185–227.
- Renn, R. W., & Vandenberg, R. J. (1995). The critical psychological states: An underrepresented component in Job Characteristics Model research. *Journal of Management*, 21(2), 279–303. doi:10.1016/0149-2063(95)90059-4
- Rocha, F., Sobrinho, & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253–270. doi:10.1590/s1415-65552012000200006
- Sampaio, N. S. D. P. (2018). *Desenvolvimento profissional, estratégias de aprendizagem e desenho do trabalho* (Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil). Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/33099>
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. de. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247–255. doi:10.1590/s1413-73722013000200006
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

- Siqueira, M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. doi: 10.1590/S0102-37722008000200010
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Psychological management of individual performance. In S. Sonnentag (Ed.). *Psychological management of individual performance* (pp. 3–25). London: John Wiley & Sons.
- Sousa, M. S. B. (2016). *O presentismo e comprometimento organizacional em diferentes setores* (Monografia, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil).
- Tannenbaum, A. S. (1980). Organizational psychology. In H. C. Triandis, & R. W. Brislin (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 5, pp. 281–334). Boston: Allyn and Bacon.
- Vieira, L. da S. (2017). *Bem-estar no trabalho e afastamento dos profissionais da educação pública do Distrito Federal*. (Dissertação de Mestrado).
- Xavier, M. L. S. (2015). *A relação entre presentismo e comprometimento organizacional de professores* (Monografia, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil).
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews* (Vol. 18, pp. 1–74). New York: Elsevier Inc.
- Zwaan, R. A., Etz, A., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2018). Making replication mainstream. *Behavioral and Brain Sciences*, 41, e120. doi:10.1017/S0140525X17001972

NOTAS DOS AUTORES

Amalia R. Pérez-Nebra, doutora pelo Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB); Fabiana Queiroga, doutora pelo Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB); Thiago A. Oliveira, graduado pela Faculdade de Ciência da Educação e Saúde, Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Amalia R. Pérez-Nebra é agora professora titular da Faculdade de Ciência da Educação e Saúde do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) e professora no Departamento de Psicologia da Saúde da Universidade Internacional de Valência; Fabiana Queiroga é agora professora titular da Faculdade de Ciência da Educação e Saúde do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB); Thiago A. Oliveira é agora mestrando em Psicologia no Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Fabiana Queiroga, SEPN 707/907, campus do UniCEUB, Bloco 9, Asa Norte, Brasília, Distrito Federal, Brasil, CEP 70790-075. E-mail: fabiana.queiroga@ceub.edu.br



CORPO EDITORIAL

Editoras-chefes

Janette Brunstein

Silvia Marcia Russi De Domênico

Editora Associada

Gardênia da Silva Abbad

Suporte Técnico

Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial

Jéssica Dametta

Estagiária Editorial

Paula Di Sessa Vavlis

Preparação de originais

Carlos Villarruel

Revisão

Studio Ayres

Diagramação

Emap

Projeto Gráfico

Libro

