



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UniCEUB

PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

MARINA MOREIRA ANTONUCCI DE CARVALHO

THIAGO AGUIAR DE OLIVEIRA

**PRESENTEÍSMO, CARACTERÍSTICAS DA TAREFA E BEM-ESTAR
NO TRABALHO:**

**UM ESTUDO CORRELACIONAL COM PROFESSORES DA
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL**

BRASÍLIA

2019



MARINA MOREIRA ANTONUCCI DE CARVALHO

THIAGO AGUIAR DE OLIVEIRA

**PRESENTEÍSMO, CARACTERÍSTICAS DA TAREFA E BEM-ESTAR
NO TRABALHO:**

**UM ESTUDO CORRELACIONAL COM PROFESSORES DA
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL**

Relatório final de pesquisa de Iniciação Científica
apresentada à Assessoria de Pós-Graduação e
Pesquisa do Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB pela Faculdade de Ciências da Educação
e Saúde – FACES.

Professora - orientadora: Fabiana Queiroga.

BRASÍLIA

2019

Agradecimentos:

Gostaria de agradecer primeiramente a orientadora Fabiana Queiroga, pela oportunidade e paciência, sei que lidar com os questionamentos e problematizações em excesso não deve ser tão simples. Apesar de apanhar muito, também foi possível aprender muito ao longo desse tempo de trabalho.

Os mais profundos agradecimentos também à professora Amália Pérez-Nebra pelas broncas, ensinamentos e orientações, apesar dos medos dos feedbacks que sempre foram presentes foi possível tirar muito proveito de cada palavra sua. Você é sensacional.

Resumo

Objetivo desta pesquisa foi testar a realização no trabalho como mediador da relação entre desenho do trabalho e presenteísmo em professores regentes. 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 (i.e. bem-estar eudaimônica). Principais aspectos metodológicos: Participaram do estudo 2.282 professores de escolas públicas, dos quais 71,1% eram mulheres. Responderam a escala de realização no trabalho, a escala Stanford de presenteísmo, e a taxonomia completa de desenho do trabalho da versão brasileira. Foram testadas relações diretas e mediadas e o modelo de características do trabalho se confirma parcialmente. Como resultados observou-se que para Trabalho não Completado a mediação não se confirma para nenhuma subcategoria do desenho do trabalho, as relações foram diretas com Autonomia de Planificação, Suporte Social, e Uso de Equipamentos. Para Distração Evitada a mediação ocorreu apenas para Suporte Social. Autonomia de Decisão e Método, Conforto e Demandas Físicas apresentam 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 no trabalho.

Sumário

Introdução	1
Fundamentação Teórica	2
Método	13
Participantes	13
Instrumentos	13
Procedimentos	14
Análises de dados	14
Resultados	16
Discussão	22
Referências	25

Introdução

A educação é um dos direitos básicos garantidos aos indivíduos, direito esse assegurado pela Constituição Federal. Por meio da educação, acredita-se que a sociedade pode prosperar em diversos aspectos, tanto aspectos individuais quanto sociais. Dentro desse meio o professor desempenha um importante papel, já que ele é um dos agentes mais envolvidos no processo de aprendizagem formal e devido às cobranças cada vez mais altas de aprimoramento profissional e técnico dos indivíduos, são exigidos conhecimentos, habilidades e atitudes em níveis mais complexos e elevados (Vianna, 2008).

Alguns fatores podem e influenciam o desenvolvimento das atividades dos professores, tais como: políticas públicas, projetos pedagógicos, diretrizes de ensino, aspectos sociais, econômicos, gestão, a relação com os alunos e variáveis subjetivas (Cotta, 2001). Muitos são os aspectos que impactam o trabalho do professor, mas de que forma esses fatores são percebidos? Quais fatores podem influenciar tanto os ganhos quanto 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 por sua vez acaba 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 sentindo-se doentes. Permanecer no trabalho pode trazer consequências para o desempenho dos trabalhadores e, ainda, impactar na viabilidade do alcance dos objetivos e metas organizacionais. Tais consequências tem ainda maior impacto no contexto escolar, já

que o modelo educacional presencial é baseado em uma interação entre professor-aluno, e o professor é um dos agentes mais presentes no processo de desenvolvimento dos indivíduos dentro do contexto formal de ensino. Ruídos nesta interação professor-aluno, devido ao adoecimento do docente, acabam por prejudicar o fluxo e evolução do processo durante o ano letivo, e podem reduzir a produtividade, a motivação e o vínculo, estabelecidos dentro de sala de aula.

Portanto, o objetivo desta pesquisa foi testar o fator realização no trabalho (bem-estar) como mediador da relação entre desenho do trabalho e presenteísmo em professores regentes aplicando o modelo características do trabalho (JMC do inglês). Espera-se que os resultados alcançados possam ampliar a compreensão da dinâmica a respeito dos fatores e condições que envolvem a qualidade do serviço prestado pelos professores, além de aspectos relacionados à saúde desses profissionais. Esta pesquisa inova em diversas dimensões: a primeira é em testar o Modelo de Características do Trabalho no contexto escolar brasileiro (este modelo já foi testado no contexto escolar em Ontário, Guise, 1988), a segunda de incluir o presenteísmo como um resultado organizacional no JCM, a terceira de considerar a dimensão eudaimônica do bem-estar como um estado psicológico crítico ampliando o escopo da proposta original de Hackman e Oldham (1975; 1976) atendendo as sugestões da literatura (Parker, 2014; Parker, Holman, Johns, 2017; Van Den Broeck & Parker, 2017) e finalmente de incluir todo o leque da taxonomia do desenho do trabalho apresentado por Morgeson e Humphrey (2006) no teste.

Fundamentação Teórica

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 para com o 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 sentindo-se doente, mas também há 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, Goetzl, 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, Souza, & Cunha, 2010; para português de Portugal; Frauendorf, Pinheiro, & Ciconelli, 2014; Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello, 2013 para 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.

Dentro da temática de presenteísmo, podem-se encontrar alguns estudos relevantes no contexto brasileiro. Ao se realizar 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 pode-se evidenciar que mais de 27% (Xavier, 2015) ou de 60% (Porto, Almeida & Teixeira, 2013) dos participantes relata que chegou a frequentar o trabalho mesmo estando doente. A respeito da natureza e características do trabalho e problemas de saúde relacionados ao contexto laboral, o relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2013, aponta que os custos de cuidado, envolvendo plano de saúde, remédios, invalidez, indenizações e etc. são bem elevados, tanto para a

organização como para o próprio trabalhador. Em 2012, devido a acidentes e doenças laborais, estimou-se uma perda de 4% do PIB mundial, correspondendo a 2,8 bilhões de dólares (OIT, 2013). As doenças mais citadas neste relatório, relacionadas ao trabalho dos professores, são as perturbações musculoesqueléticas e as perturbações mentais.

Embora o custo com remédios, planos de saúde e outros sejam significativos para as organizações, existem os casos que o indivíduo não é afastado, mas tem a sua produtividade prejudicada, junto da sua capacidade para exercer a função, atingindo a sua motivação e desempenho para trabalhar (OIT, 2013). Basicamente, o indivíduo está no ambiente de trabalho, mas não realiza as atividades laborais com sua total capacidade.

A despeito do 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 até 2015 e analisam 15 estudos. Foi evidenciado que o sintoma mais investigado é o *burnout*. Vale ressaltar que as dimensões do *burnout* usualmente estudadas são: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização no trabalho. Ou seja, a primeira variável é de cunho emocional, a segunda de estratégia de enfrentamento e a terceira relacionada a sua atitude frente ao trabalho.

Apesar da discussão sobre estresse e trabalho emergir na rotina, esta questão é particularmente importante quando aplicada à atividade docente. O ensino constitui uma atividade extremamente exigente, gerando elevados níveis de estresse (Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017; Moreira, 2015). Um dos fatores considerados relevantes no processo de adoecimento dos professores foram 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 (Xavier, 2015; Vieira, 2017). Tal fator tornou as características do trabalho do professor mais exigentes do que outrora 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 para o presente caso, presenteísmo pode ser considerado uma percepção de (perda de) desempenho. Pode-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 as demais, pois a organização passa a ter mais domínio sobre como melhorar seus processos. Ademais, a mudança do desenho do trabalho do professor e suas exigências sugere que o Modelo de Características do Trabalho (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 por características centrais [core] do trabalho. Os estados psicológicos críticos reforçam ao trabalhador a continuar se sentindo bem no trabalho e querendo desempenhar bem (Hackman & Oldham, 1976). A Figura 1 resume o modelo. É um modelo que tem como premissa a motivação no trabalho.

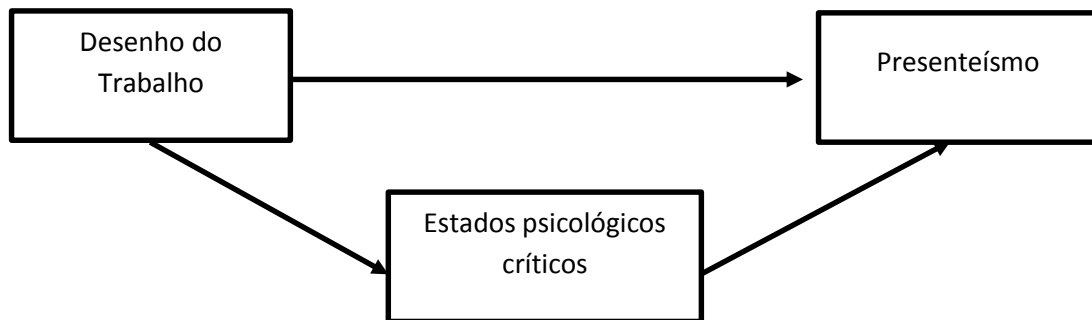


Figura 1 Modelo resumido de Características do Trabalho de Hackman e Oldham 1975.

A proposição central de que características do trabalho afetam resultados atitudinais é bastante consistente na literatura (Parker, 2014), embora o suporte para as variáveis mediadoras do JCM tenham sido mínimo, várias características pessoais confirmam a idéia geral do JCM (Morgeson & Campion, 2003; Parker, Holman, & Johns, 2017). Erez (2010) questiona porque o JCM ter sido testado e funcionar quase que apenas nos EUA e sugere que as características que motivem em uma cultura talvez seja diferente de outras culturas, ou que os estados psicológicos críticos possam ser outros. Por exemplo, no Brasil a organização do Desenho do Trabalho (Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga, & Pérez-Nebra, 2019) organizou-se ligeiramente diferente à proposta de Morgeson e Humphrey (2006). Embora o questionamento de Erez seja para este modelo, a ideia de que as características do trabalho serem motivadoras de forma diferenciada em outras culturas já tivesse sido apresentada antes (Tannenbaum, 1980).

Van den Broeck e Parker (2017) elaboram algumas críticas ao JCM, a primeira é que o modelo incluía apenas alguns aspectos do trabalho, a orientação era 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 Modelo de Características do Trabalho orientou-se apenas para os recursos. Outra crítica, não

exatamente ao modelo, mas sim ao suporte na literatura, é que os estados psicológicos críticos tem apresentado baixa relação com os resultados (Renn & Vandenberg, 1995) e que as relações tem sido trabalhadas de maneira direta. Embora a literatura encontre adequação no modelo direto, há informações relevantes do ponto de vista teórico e prático ao se considerar os estados psicológicos críticos e os próprios autores identificam outros mediadores e moderadores (Oldham, 1980 em van den Broeck & Parker, 2017).

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

O estudo sobre 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 se baseia 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 a propostas conceituais para o tema (Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008; Paschoal, Torres & Porto, 2010; Sobrinho & Porto, 2012). Dentro do 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 quanto a eudamônica. Apesar dos autores reconhecerem o papel das emoções positivas e negativas, no modelo do JCM apenas os aspectos atitudinais foram incluídos e neste caso a realização no trabalho. É nessa dimensão que avalia-se a percepção de expressividade, ou seja, a forma como o indivíduo consegue se expressar através do seu trabalho de modo a se sentir satisfeito; e também sobre 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 atividade (Paschoal & Tamayo, 2008).

Um estudo relacionado a bem-estar desenvolvido dentro do contexto escolar foi realizado por Molina, Fialho, Amaral, Lima Bach, Rocha e Mattos Souza (2017), contou com a participação de 575 professores e objetivou verificar a prevalência de bem-estar e a sua relação com outras variáveis, a saber: características sociodemográficas, condições de saúde e trabalho e também o comportamento vocal. Constatou-se a partir dos resultados a prevalência de percepções satisfatórias de bem-estar pelos professores (79,5%) e também que as características do trabalho relacionado ao comportamento vocal e a quantidade de alunos por sala de aula foram fatores que estiveram associados significativamente a percepção de bem-estar.

O modelo 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, Holman, & Johns, 2017).

Esse conjunto de características mais amplas foi denominado de desenho do trabalho. Morgeson e Humphrey (2006), fazendo uma releitura de investigações 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 (e.g.: Borges et al, 2013), mas os constructos que operacionalizam não são equivalentes ao constructo desenho do trabalho. O WDQ já foi adaptado e utilizados 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 maior forem os níveis de motivação. Essa dimensão é dividida entre características da tarefa e do conhecimento. A categoria social diz respeito à amplitude e repercussões em que esse trabalho 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).

As características da tarefa, composta por cinco fatores, pressupõe 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 desenvolva maior responsabilidade pelos resultados de seu trabalho e o *feedback* estaria relacionado a tomada de consciência dos resultados das atividades realizadas no trabalho.

As características do conhecimento dizem respeito ao grau em que são demandados conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo a respeito da sua função. As características do conhecimento são subdividas em: complexidade da tarefa, processamento de informações, resolução de problemas, variedade de habilidades e por fim, especialização.

A complexidade da tarefa está relacionada ao grau em que a execução das tarefas em um trabalho é difícil e complexa, um trabalho complexo exige competências mais específicas e exigentes. O processamento de informação está ligado ao nível de processamento que o trabalho requer realização de uma determinada tarefa. Resolução de problemas diz respeito ao grau de ideias e criatividade o trabalho exige para resolver e/ou prevenir problemas. A variedade de habilidades difere de variedade da tarefa, sendo que a primeira diz respeito ao uso de diversos aspectos para realização da tarefa e o último a realização de várias tarefas para execução do trabalho. Por fim, especialização está ligada ao quanto o trabalho exige conhecimentos e habilidades mais profundas em um ramo em particular.

O terceiro escopo que compõe o desenho do trabalho é a dimensão das características sociais. Elas são compostas pelos seguintes fatores: suporte social, interdependência - iniciada e recebida, interação fora do trabalho e *feedback* dos outros.

O primeiro fator, suporte social, reflete o grau em que o trabalho oferece amparo e assistência dos outros. A interdependência está ligada ao nível em que o trabalho depende de outros para ser completado, seja de uma área para outra (interdependência iniciada), seja na medida em que ele é afetado pelo trabalho realizado em outra área (interdependência recebida). A interação fora do trabalho é relacionada a interação e comunicação com indivíduos fora da organização. O último aspecto de características sociais, feedback dos outros, está relacionado aos dados fornecidos por outras pessoas da organização sobre o desempenho do trabalho.

No tocante ao fator características contextuais, elas dizem respeito ao contexto onde o trabalho é realizado, seja em aspectos físicos ou ambientais. Essa categoria é dividida em: ergonomia, exigências físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos.

A ergonomia expressa o nível em que o trabalho permite postura e movimento apropriados. O fator exigência física está relacionado às demandas e esforços físicos exigidos pelo trabalho desenvolvido. Já o terceiro aspecto, condições de trabalho, relaciona-se ao nível em que o local de trabalho oferece algum nível de riscos a saúde. Por fim, o uso de equipamentos diz respeito à complexidade e variedade de equipamentos utilizados no trabalho.

Os estudos envolvendo as variáveis de desenho do trabalho, sob a perspectiva de Morgeson e Humphrey evidenciam o quanto esse aspecto pode impactar diversas facetas do trabalho, como desempenho (Sampaio, 2018), bem-estar (Sobrinho & 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. A partir dos resultados pode-se

perceber que as dimensões motivacionais e sociais possuíam maior relação com o construto de bem-estar, de modo que quanto maior 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 foram as percepções de bem-estar. O mesmo encontrou-se para a dimensão social, mais especificamente para características de apoio social ($r = 0,60$; $p < 0,01$).

Método

Participantes

As respostas válidas de 2.282 professores lotados em escolas públicas foram utilizadas na presente pesquisa. Os participantes foram predominantemente mulheres (71,1%), casadas (60,7%) e com média de idade de 47 anos (DP = 13,71). As escolas rurais representam 4,3% dos participantes, mas há 16,2% de respostas em que há procedência de escolas. As demais são urbanas. A coleta online representou 83,8% da coleta de dados.

Os professores de atividades, que são os professores do primeiro ciclo da escola primária, representam 40,3% da amostra, seguido dos professores de linguagens (artes, educação física, português, língua estrangeira e música) que representam 31,7%.

Instrumentos

As escalas utilizadas são descritas abaixo e os índices de confiabilidade são apresentados nos resultados.

Presenteísmo

Composto por dois fatores trabalho completado e distração evitada (Ferreira, Martinez, Sousa, & Cunha, 2010) em uma escala de concordância de 5 pontos, onde a opção NA (não se aplica) retira-se o participante porque o colaborador relata não ter vivenciado presenteísmo. Embora essa opção exista, ela é rara.

Realização no trabalho

A realização no trabalho é a dimensão atitudinal do bem-estar conforme proposto por Paschoal e Tamayo (2008). A escala utilizada aqui é uma versão reduzida da original. Foram escolhidos 5 itens pelo critério de maior carga fatorial no estudo original. A escala de resposta é de concordância de cinco pontos, de 1 = discordo totalmente até 5 = concordo totalmente.

Desenho do trabalho

Versão brasileira do *Work Design Questionnaire* 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, de 1 = discordo totalmente até 5 = concordo totalmente.

Aplicou-se um questionário sociodemográfico para caracterização do perfil dos participantes.

Procedimentos

O link do questionário on-line, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), foi enviado para a coordenadora geral do setor de gestão de pessoas do órgão público que repassou para o e-mail dos professores em atuação. Uma menor parte dos questionários também foi aplicada em formato lápis-e-papel (16,2%) contanto com o auxílio dos coordenadores regionais para alcançar, por exemplo, as escolas rurais (4,3%) e professores que não acessam internet.

Análises de dados

A análise de dados foi feita utilizando o SPSS e o process de Hayes. A curadoria dos dados ocorreu no Excel e depois no SPSS. As análises indicaram boa confiabilidade de todas as escalas, raros problemas de normalidade. Os dados ausentes foram excluídos da amostra. Para o teste do modelo, o mesmo procedimento descrito por Renn e Vandenberg (1995) e Preacher, Rucker e Hayes (2007) foi utilizado: entrada da variável independente separadamente e depois entrar em sequencia para verificar mediação.

Observou-se que utilizar apenas o fator de características seria insuficiente para testar a variável critério, por conta disso ampliou-se a análise e passou a se considerar todo o modelo de WDQ. Operacionalmente o primeiro passo foi realizar regressões entre presenteísmo e desenho do trabalho com as variáveis que apresentaram correlações significativas e mais expressivas (o critério foi acima de $|0,12|$ pelo intervalo entre as correlações). O passo 2 foi entre presenteísmo e realização no trabalho. O passo 3 foi colocando a realização no trabalho no primeiro bloco da regressão para controlar e 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 pacote do Hayes, modelo 4.

Resultados

Esses dados indicam que as percepções dos professores sobre os presenteísmo não foram elevadas, principalmente o de trabalho não completado. Mas a necessidade de concentração 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 Tabela 1 reforçam o que tem sido a descrição do trabalho do professor, ou seja, 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 melhora, visto que todos as categorias apresentam médias abaixo do ponto médio da escala: Conforto, Demandas Físicas, Condições de trabalho e Uso de Equipamentos.

Tabela 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 <i>Feedback</i> 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)											
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 <i>Feedback</i> 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

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$;

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 que as relações entre presenteísmo e realização no trabalho não são elevadas, anunciando que talvez as mediações podem ser frágeis. Presenteísmo também não apresenta altas correlações com as categorias de desenho do trabalho, diferente de realização no trabalho onde as relações são em maior intensidade.

Como pode ser visto na Tabela 2 apenas o Suporte social e Conforto perdem seu poder preditivo ao ser controlado por Realização no Trabalho. Autonomia de decisão e realização, Complexidade do Trabalho e Demandas Físicas apresentam uma relação direta com presenteísmo.

Tabela 2
Resultados da Regressão Hierárquica Aplicada à Análise de Preditores de Distração Evitada

Variáveis antecedentes	Passo 1*			Passo 3		
	<i>Beta</i>	t	<i>p</i> <	<i>Beta</i>	t	<i>p</i> <
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
Coeficiente 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; <i>p</i> < 0,001			F(6/1417) = 22,76; <i>p</i> < 0,001		

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

Como pode ser visto na Tabela 3, apenas a Identificação com a Tarefa perde seu poder preditivo quando se inclui na regressão a Realização no Trabalho. A Autonomia na Planificação do Trabalho e o Suporte Social tem uma relação direta com Trabalho não Completado.

Tabela 3
Resultados da Regressão Hierárquica Aplicada à Análise de Preditores de Trabalho Não Completado

Variáveis antecedentes	Passo 1*			Passo 3		
	<i>Beta</i>	t	<i>p</i> <	<i>Beta</i>	t	<i>p</i> <
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; <i>p</i> < 0,001			F(4/1416) = 18,44; <i>p</i> < 0,001		

Nota: *Passo 2 a Realização no Trabalho tem R² ajustado = 0,06; F = -10,05; *Beta* = -0,25; *p* < 0,001

A mediação do estado psicológico crítico bem-estar – Realização no Trabalho - foi testada para Distração Evitada com Suporte Social (R²=0,05; F = 33,45; *p* < 0,001; efeito indireto = -0,11; Bootstramp inferior = -0,15; Bootstramp superior = -0,07) e Conforto (R²=0,05; F=34,03; *p* < 0,001; efeito indireto = -0,04; Bootstramp inferior = -0,06; Bootstramp superior = -0,03) se confirma em ambos casos a representação gráfica pode ser visto na Figura 3.

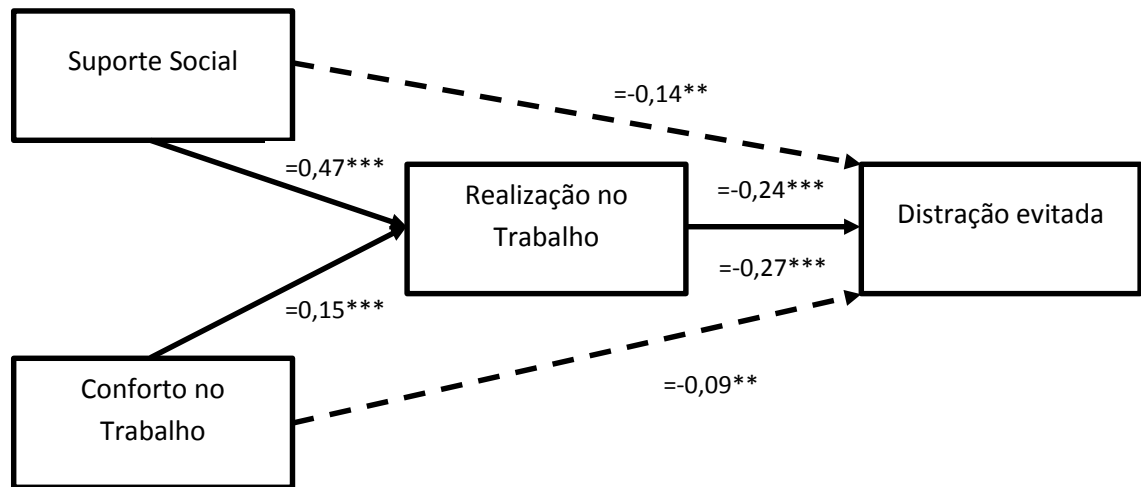


Figura 3 Teste do Modelo de Características do Trabalho para Distração Evitada.

Notas: Os Betas acima das setas referem-se a Suporte Social, abaixo das setas a Conforto no Trabalho.

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

O teste da mediação para Trabalho não Completado foi com Identificação da Tarefa ($R^2=0,07$; $F=55,13$; $p < 0,001$; efeito indireto = $-0,12$; Bootstramp inferior = $-0,15$; Bootstramp superior = $-0,08$) e também se confirma, conforme Figura 4.

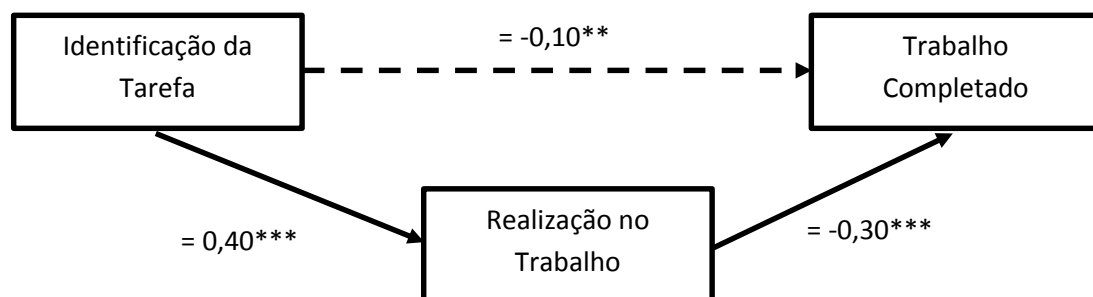


Figura 4 Modelo de Características do Trabalho para Trabalho Completado

Notas: ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$

As relações entre Desenho do Trabalho e Presenteísmo parecem ser diretas e não mediadas pelos estados psicológicos críticos como a Realização no Trabalho, com exceção de suporte social.

Discussão

De maneira geral a Distração Evitada apresentou resultados mais intensos. Seja na magnitude do próprio fenômeno (i.e. média mais alta = 3,07) como no maior número de variáveis do desenho do trabalho sendo capaz de explicar a dimensão. Uma hipótese explicativa para este resultado é de que os professores, pela natureza da sua atividade (intelectual e de ensino), percebem quando há maior custo de manter a concentração. Diferente da tarefa não completada (média = 2,38) que também pela natureza da tarefa muitas vezes é mais difícil precisar o quanto não foi capaz, em função do problema de saúde, de terminar a tarefa, até porque a tarefa pode ter sido terminada, o problema está talvez na qualidade em que isso aconteceu, parte do grande desafio da educação (Croon, van 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 em que as variáveis aparecem por vezes como demandas e por vezes como recurso (Parker, 2019; van den Broeck & Parker, 2017). Entretanto, vale uma reserva à crítica, as variáveis que foram mediadas elas ocorreram apenas para os recursos, Suporte Social e Conforto no Trabalho para Distração Evitada e Identificação da Tarefa para Trabalho Completado. Nenhuma das variáveis demandantes foram mediadas pela 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 este 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 sendo uma dimensão atitudinal do trabalho. Outras variáveis como as emoções poderiam ser testadas como estados psicológicos críticos. Segundo o modelo de Weiss e Cropanzano (1992) o contexto prediz resultados organizacionais mediados pelas emoções e atitudes no trabalho. Ou seja, aplicando a este caso, o Desenho do trabalho explica 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. Esta proposta foge ao escopo deste trabalho e fica como agenda futura.

Conclusões

O objetivo desta pesquisa foi testar a realização no trabalho como mediador da relação entre desenho do trabalho e presenteísmo em professores regentes aplicando o modelo JCM. Entende-se que o modelo JCM 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 mediada quanto diretamente relacionado. Finalmente, a realização no trabalho sendo interpretada como um estado psicológico crítico no modelo do JCM parece ter sido acertada, uma vez que ela mediou aproximadamente metade das relações encontradas entre desenho do trabalho e presenteísmo, ampliando, portanto o escopo do modelo original.

Este trabalho também apresenta limitações. Entre elas, as limitações naturais de um trabalho que contém variáveis de autorrelato e transversais. Particularmente 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 3 ou 6 meses, a percepção de desenho do trabalho, presenteísmo e bem-estar estivessem relativamente similares ao que foram relatados de forma transversal, ademais, entende-se que a contribuição desse trabalho deu-se em diversos âmbitos. Foi capaz de testar o modelo JCM no contexto escolar brasileiro com resultados similares ao 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, e ela 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.

Referências

- Abacar, M., Roazzi, A., & Buen, 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. Retirado de http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11239/1/2012_JanePereiraAraujo.pdf.
- 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). <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16837>
- 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.
- Cruz, C. M. D. (2014). *Job Design, fatores que influenciam o bem-estar na organização*. (Dissertação de mestrado). Universidade do Porto, Porto. Retirado 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. Retirado 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. <https://doi.org/10.1002/job.651>

- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & da 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. Disponível em:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027283010>> ISSN 1677- 0471
- Frauendorf, R., de Medeiros Pinheiro, 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1177/2397002218794837>
- Gomes, L. (2002). *Trabalho multifacetado de professoras/as: a saúde entre limites*. Dissertação (Mestrado) - Escola Nacional de Saúde, Fundação Osvaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
<https://doi.org/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.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lourenço, V. P. (2016). *Absenteísmo, presenteísmo, síndrome de Burnout, liderança ética e estratégias de enfrentamento em professores*. Centro Universitário de Brasília. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672008000100006&script=sci_arttext
- Molina, M. L., Fialho, A. R., do Amaral, P. L., de Lima Bach, S., da Rocha, L. M., & de 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. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169353799010>> ISSN 1516 -1846
- 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. Retirado 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* (p. Vol. 12, 423-452). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- 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 - OIT. (2013). *A prevenção das doenças profissionais*. Retirado 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000106>
- 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. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000106>

- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22. Disponível em:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027183004>> ISSN 1677-0471
- 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. de. (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. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692013000100014>
- Pereira, N. C. (2014). *Presenteísmo odontológico: Conhecendo um instrumento de pesquisa para mensuração e avaliação*. Universidade de São Paulo.
- 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*. Em II 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. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0149-2063\(95\)90059-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0149-2063(95)90059-4)

- Sampaio, N. S. D. P. (2018). *Desenvolvimento profissional, estratégias de aprendizagem e desenho do trabalho*. Dissertação de mestrado. Retirado 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. <https://doi.org/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
- Sobrinho, F.R., & 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
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Psychological management of individual performance. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp 3-25). John Wiley & Sons, LTD: London.
- Sousa, M. S B. (2016). *O Presenteísmo e Comprometimento Organizacional em Diferentes Setores*. (Monografia). Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, Brasília - DF.
- 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.

- Van den Broeck, A., & Parker, S. K. (2017). *Job and Work Design. Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology* (Vol. May). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/978019023557.013.15>
- Vianna, C. E. S. (2008). Evolução histórica do conceito de educação e os objetivos constitucionais da educação brasileira. *Janus*, 3(4).
- Vieira, L. da S. (2017). *Bem-estar no Trabalho e Afastamento dos Profissionais da Educação Pública do Distrito Federal*. (Monografia). Centro Universitário de Brasília.
- Xavier, M. L. S. (2015). *A Relação entre Presenteísmo e Comprometimento Organizacional de Professores*. (Monografia). Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, Brasília - DF.