

Administração, Empreendedorismo e Inovação 3

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)



Atena
Editora

Ano 2019

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Administração, Empreendedorismo e Inovação 3

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Natália Sandrini e Lorena Prestes

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

A238 Administração, empreendedorismo e inovação 3 [recurso eletrônico] /
Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa
(PR): Atena Editora, 2019. – (Administração, Empreendedorismo
e Inovação; v. 3)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-316-3

DOI 10.22533/at.ed.163190805

1. Administração. 2. Empreendedorismo. 3. Inovações
tecnológicas. I. Silva, Clayton Robson Moreira da. II. Série.

CDD 658.421

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Administração, Empreendedorismo e Inovação” compreende uma série com três volumes de livros, publicados pela Atena Editora, os quais abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração. Este terceiro volume é composto por vinte e um capítulos desenvolvidos por pesquisadores renomados e com sólida trajetória na área.

Dessa forma, esta obra é dedicada àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre Administração, Empreendedorismo e Inovação, por meio de um arcabouço teórico especializado. Ainda, ressalta-se que este livro agrega ao campo da Administração, Empreendedorismo e Inovação à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre os temas e conduzindo gestores, empreendedores, técnicos e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão. A seguir, apresento os estudos que compõem os capítulos deste volume, juntamente com seus respectivos objetivos.

O primeiro capítulo é intitulado “*Accountability* e Transparência: análise das metas do CNJ” e faz uma análise das metas de gestão estratégica estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) entre os anos de 2009 e 2014 e demonstra a ausência de instrumentos de controle do tipo *accountability* e transparência. O segundo capítulo tem como título “Administração Pública e a Gestão pela Qualidade: uso da escala SERVQUAL” e objetivou analisar a qualidade dos serviços prestados pelos servidores técnico-administrativos aos discentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba (CCSA/UFPB). O terceiro capítulo, intitulado “Clima Organizacional: avaliação de satisfação dos servidores públicos municipais em um órgão do Município de Ponta Porã – MS”, teve como objetivo avaliar a satisfação dos servidores públicos municipais de um órgão na cidade de Ponta Porã – MS.

O quarto capítulo, intitulado “Desenvolvimento de Bem-Estar no Trabalho e Proatividade como Estratégia de Prevenção de Intenção de Rotatividade entre Docentes de Rede Pública de Ensino”, objetivou analisar o impacto de bem-estar no trabalho e proatividade na intenção de rotatividade. O quinto capítulo, intitulado “Escala de Valores Organizacionais como Ferramenta para a Evolução da Cultura no Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia”, buscou estudar os valores organizacionais no Poder Judiciário do Estado de Rondônia como forma de auxiliar no desenvolvimento de novas estratégias para a resolução dos problemas e satisfação das necessidades da organização. O sexto capítulo tem como título “Evidências do Padrão Lampedusa na Política de Ciência e Tecnologia no Estado do Tocantins” e objetivou analisar a influência da administração pública patrimonial sobre a gestão da Política de Ciência e Tecnologia no Estado do Tocantins.

O sétimo capítulo é intitulado “Gestão de Custos no Setor Público: um estudo em um restaurante universitário” e objetivou analisar como a gestão de custos pode contribuir para o processo decisório sobre a melhor aplicação dos recursos

em um restaurante universitário, analisando os possíveis ganhos e a aplicabilidade do sistema de custeio baseado em atividades (ABC). O oitavo capítulo tem como título “Gestão Estratégica em Âmbito Público: proposta de planejamento para polo em EaD” e objetivou propor um plano de ação para o polo de apoio presencial de Mari – PB. O nono capítulo, intitulado “Inovação e Governança na Gestão Pública: reflexões sobre um processo adotado na Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul”, objetivou descrever e refletir um tipo de inovação na gestão pública, mais especificamente aplicada ao Poder Legislativo do Estado do Rio Grande do Sul.

O décimo capítulo é intitulado “Gestão e Avaliação de Desempenho: um estudo de caso” e objetivou analisar as possibilidades e limitações do Manual de Orientação de Gestão de Desempenho da SEGEP. O décimo primeiro capítulo tem como título “Análise de Viabilidade Técnica e Econômica de Sistema Fotovoltaico em uma Residência na Região Norte do Ceará” e objetivou avaliar tecnicamente e economicamente a utilização de energia solar fotovoltaica em uma residência conectada à rede elétrica em Reriutaba, Ceará. O décimo segundo capítulo, intitulado “Recuperação de Cobre de Placas de Circuito Impresso por meio da Lixiviação Ácida”, teve como objetivo realizar a recuperação do metal, oriundo de placas de circuito impresso, visto a grande porcentagem do metal nesses materiais, de mesmo modo tratar uma medida para a redução de lixo eletrônico gerado pela sociedade atual, detendo o foco de sustentabilidade.

O décimo terceiro capítulo tem como título “Desenvolvimento Sustentável no Semiárido: a experiência da Cooperativa Agropecuária Familiar de Curaçá, Uauá e Canudos – COOPERCUC” e buscou descrever o contexto de desenvolvimento sustentável da COOPERCUC, tendo como objeto de estudo o impacto social transformador da cooperativa e a sua convivência com o semiárido. O décimo quarto capítulo é intitulado “Modelagem do Quadro Conceitual de ACV-Social para a Logística Reversa do Setor de Resíduo de Equipamento Eletroeletrônico no Município do Rio de Janeiro” e teve como objetivo realizar a modelagem de um quadro conceitual que define as partes interessadas, categorias de impacto, subcategorias de impacto e indicadores na perspectiva da avaliação social do ciclo de vida utilizando-se, como objeto de pesquisa, a logística reversa de REEE (Resíduo de Equipamento Eletroeletrônico) no Município do Rio de Janeiro. O décimo quinto capítulo é intitulado “Verificação do Potencial de Utilização dos Resíduos Orgânicos Provenientes do Restaurante Acadêmico para Vermicompostagem” e tem como objetivo utilizar o Restaurante acadêmico do IFCE, Campus Maracanaú, como fonte de resíduos orgânicos e com o intuito da redução do volume de resíduos gerados e descartados, uma vez que em lixos urbanos possuem a maior fração.

O décimo sexto capítulo tem como título “Uso de Ferramentas da ACV No Comércio Internacional: estudo de caso sobre rotulagem ambiental” e objetivou avaliar se a rotulagem ambiental, baseada em ACV, contribui para o aumento da competitividade de produtos nacionais em mercados globais. O décimo sétimo capítulo é intitulado

“Avaliação de Interações em Jogos de Guerra por Lógica Fuzzy” e objetivou aplicar a Lógica Fuzzy no apoio a Jogos de Guerra. O décimo oitavo capítulo tem como título “Adaptação Transcultural na Validação da *Survey* UTAUT2 para o Brasil” e objetivou apresentar o método adaptação transcultural de instrumento de coleta de dados aos estudantes, profissionais e pesquisadores do campo do marketing.

O décimo nono capítulo, intitulado “A Identidade e a Cultura Nacional pela Perspectiva da Corrupção”, teve como objetivo apresentar os principais elementos constituintes do que é tido como identidade nacional. O vigésimo capítulo tem como título “Entre Prescrito e o Real: a organização real do trabalho na intervenção em crises suicidas” e buscou compreender, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, a organização real do trabalho na intervenção em crises suicidas. O vigésimo primeiro capítulo é intitulado “Hearing for All” e objetivou desenvolver produtos ligados à área de saúde, por meio do desenvolvimento de uma tecnologia de baixo custo.

Assim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área de Administração, Empreendedorismo e Inovação, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, técnicos, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
ACCOUNTABILTY E TRANSPARÊNCIA: ANÁLISE DAS METAS DO CNJ	
Clerilei Aparecida Bier	
Mariana Pessini Mezzaroba	
Gisiela Klein	
Carlos Roberto de Rolt	
Adrián Sánchez Abraham	
DOI 10.22533/at.ed.1631908051	
CAPÍTULO 2	22
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A GESTÃO PELA QUALIDADE: USO DA ESCALA SERVQUAL	
Amanda Raquel de França Filgueiras Damorim	
Luciane Albuquerque Sá de Souza	
Luciano de Santana Medeiros	
Eduardo Albuquerque de Sá	
Emanoela Moura Toscano	
Simone Moura Cabral	
Odaelson Clementino da Silva	
Manuelle Cristine Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1631908052	
CAPÍTULO 3	41
CLIMA ORGANIZACIONAL: AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS EM UM ÓRGÃO DO MUNICÍPIO DE PONTA PORÃ-MS	
Juliana Gonçalves	
Paulo Sérgio Vasconcelos	
DOI 10.22533/at.ed.1631908053	
CAPÍTULO 4	52
DESENVOLVIMENTO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO E PROATIVIDADE COMO ESTRATÉGIA DE PREVENÇÃO DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE ENTRE DOCENTES DE REDE PÚBLICA DE ENSINO	
Pedro Afonso Cortez	
Heila Magali da Silva Veiga	
DOI 10.22533/at.ed.1631908054	
CAPÍTULO 5	62
ESCALA DE VALORES ORGANIZACIONAIS COMO FERRAMENTA PARA A EVOLUÇÃO DA CULTURA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA	
Enilton da Silva Santos	
José Moreira da Silva Neto	
DOI 10.22533/at.ed.1631908055	
CAPÍTULO 6	78
EVIDÊNCIAS DO PADRÃO LAMPEDUSA NA POLÍTICA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DO TOCANTINS	
Jeany Castro dos Santos	
Fernanda Rodrigues da Silva	
Lauro Santos Pinheiro	
Airton Cardoso Cançado	
DOI 10.22533/at.ed.1631908056	

CAPÍTULO 7	90
GESTÃO DE CUSTOS NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO EM UM RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO	
Greiciele Macedo Morais	
Valdeci Ferreira dos Santos	
Mário Teixeira Reis Neto	
DOI 10.22533/at.ed.1631908057	
CAPÍTULO 8	107
GESTÃO ESTRATÉGICA EM ÂMBITO PÚBLICO: PROPOSTA DE PLANEJAMENTO PARA POLO EM EAD	
Amanda Raquel de França Filgueiras Damorim	
Luciane Albuquerque Sá de Souza	
Luciano de Santana Medeiros	
Eduardo Albuquerque de Sá	
Emanoela Moura Toscano	
Simone Moura Cabral	
Odaelson Clementino da Silva	
Manuelle Cristine Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1631908058	
CAPÍTULO 9	119
INOVAÇÃO E GOVERNANÇA NA GESTÃO PÚBLICA: REFLEXÕES SOBRE UM PROCESSO ADOTADO NA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL	
Sandro Trescastro Bergue	
Janaina Mendes de Oliveira	
Matheus Boni Barbosa	
DOI 10.22533/at.ed.1631908059	
CAPÍTULO 10	136
GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: UM ESTUDO DE CASO	
Leonardo Ferreira Bezerra	
Marcus Brauer	
Luiz Pereira Pinheiro Junior	
Leonel Estevão Finkelsteinas Tractenberg	
DOI 10.22533/at.ed.16319080510	
CAPÍTULO 11	151
ANÁLISE DE VIABILIDADE TÉCNICA E ECONÔMICA DE SISTEMA FOTOVOLTAICO EM UMA RESIDÊNCIA NA REGIÃO NORTE DO CEARÁ	
Victoria Rodrigues Taumaturgo Pontes	
Adson Bezerra Moreira	
Dandara Martins Ferreira	
Flavia Peroza Ruiz	
DOI 10.22533/at.ed.16319080511	
CAPÍTULO 12	160
RECUPERAÇÃO DE COBRE DE PLACAS DE CIRCUITO IMPRESSO POR MEIO DA LIXIVIAÇÃO ÁCIDA	
Camila Iamamoto de Siqueira	
Roberta Martins da Costa Bianchi	
DOI 10.22533/at.ed.16319080512	

CAPÍTULO 13 168

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO SEMIÁRIDO: A EXPERIÊNCIA DA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA FAMILIAR DE CURAÇÁ, UAUÁ E CANUDOS - COOPERCUC

Luama Soraia Coelho Lins
Bruno Emanuel Correia da Silva
Iuric Pires Martins
Alvany Maria dos Santos Santiago

DOI 10.22533/at.ed.16319080513

CAPÍTULO 14 183

MODELAGEM DO QUADRO CONCEITUAL DE ACV-SOCIAL PARA A LOGÍSTICA REVERSA DO SETOR DE RESÍDUO DE EQUIPAMENTO ELETROELETRÔNICO NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

Leonardo Mangia Rodrigues
Thiago da Silva Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.16319080514

CAPÍTULO 15 193

VERIFICAÇÃO DO POTENCIAL DE UTILIZAÇÃO DOS RESÍDUOS ORGÂNICOS PROVENIENTES DO RESTAURANTE ACADÊMICO PARA VERMICOMPOSTAGEM

Vitória Natália Barbosa dos Santos
Carine Maria Ferreira Queiroga
Rossana Barros Silveira

DOI 10.22533/at.ed.16319080515

CAPÍTULO 16 199

USO DE FERRAMENTAS DA ACV NO COMÉRCIO INTERNACIONAL. ESTUDO DE CASO SOBRE ROTULAGEM AMBIENTAL

Antônio José Juliani
Thiago Rodrigues

DOI 10.22533/at.ed.16319080516

CAPÍTULO 17 211

AValiação de Interações em Jogos de Guerra por Lógica Fuzzy

Luiz Octávio Gavião
Annibal Parracho Sant'Anna
Gilson Brito Alves Lima
Pauli Adriano de Almada Garcia
Sergio Kostin

DOI 10.22533/at.ed.16319080517

CAPÍTULO 18 229

ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL NA VALIDAÇÃO DA *SURVEY* UTAUT2 PARA O BRASIL

Luiz Henrique Lima Faria
Nádia Kassouf Pizzinatto
Christiano França da Cunha
Antônio Carlos Giuliani
Adriano Dias de Carvalho
Rumenning Abrantes dos Santos
Rafael Buback Teixeira
Renata Sossai Freitas Faria

DOI 10.22533/at.ed.16319080518

CAPÍTULO 19	247
A IDENTIDADE E A CULTURA NACIONAL PELA PERSPECTIVA DA CORRUPÇÃO	
Lucas Coimbra de Araújo	
Cid Gonçalves Filho	
Suzana Braga Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.16319080519	
CAPÍTULO 20	255
ENTRE PRESCRITO E O REAL: A ORGANIZAÇÃO REAL DO TRABALHO NA INTERVENÇÃO EM CRISES SUICIDAS	
Silvanir Destefani Sartori	
Eloisio Moulin de Souza	
Jeremias Campos Simões	
DOI 10.22533/at.ed.16319080520	
CAPÍTULO 21	270
HEARING FOR ALL	
Isadora Paloma Linhares Ribeiro	
João Marcelo Soares Bahia	
João Gabriel Alves Ribeiro Rosa	
Eduardo Romeiro Filho	
DOI 10.22533/at.ed.16319080521	
SOBRE O ORGANIZADOR	275

DESENVOLVIMENTO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO E PROATIVIDADE COMO ESTRATÉGIA DE PREVENÇÃO DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE ENTRE DOCENTES DE REDE PÚBLICA DE ENSINO

Pedro Afonso Cortez

Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco
Campinas – São Paulo

Heila Magali da Silva Veiga

Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia
Uberlândia – Minas Gerais

RESUMO: As condições laborais dos professores de rede pública se mostram precarizadas pela falta de investimento estrutural e incentivo para qualificação profissional, a despeito de ações de treinamento e promoção de saúde se mostrarem financeiramente mais efetivas que práticas de reabilitação e contratações excedentes resultantes da rotatividade docente. Neste sentido, o objetivo da investigação foi analisar o impacto de bem-estar no trabalho e proatividade na intenção de rotatividade, bem como verificar se o recebimento de incentivo financeiro para qualificação medeia o impacto da relação supracitada. Para tanto, aplicaram-se três instrumentos (escala de bem-estar no trabalho, escala de comportamento proativo versão reduzida e escala de intenção de rotatividade) em 126 professores de rede pública de ensino, com o intuito de gerar evidências para teste de um modelo de gestão sobre o tema. Os

resultados do modelo testado indicaram que o bem-estar no trabalho e proatividade reduzem a intenção de rotatividade, assim como o adicional salarial para qualificação é capaz de diminuir de forma direta e indireta a intenção de rotatividade. De forma prática, o modelo permite vislumbrar que no desenvolvimento de estratégias para prevenir a intenção de rotatividade entre docentes de ensino público, mediante a promoção do bem-estar no trabalho e proatividade, é fundamental aliar recompensas e incentivos materiais e simbólicos, com o intuito de assegurar o desenvolvimento de condições e percepções positivas no contexto de trabalho que favoreçam a manutenção do vínculo de trabalho docente

PALAVRAS-CHAVE: Bem-estar, Proatividade, Rotatividade, Trabalho, Gestão de Pessoas

ABSTRACT: Working conditions of public-school teachers are precarious due to the lack of structural investment and incentives for professional qualification, despite evidence that training and health promotion actions are financially more effective than rehabilitation practices and new hiring occasioned by teacher turnover. In this sense, we aimed to analyze the impact of well-being on work and proactivity in turnover intention, and also verify if the financial incentive for qualification mediates its impact. For that reason, we applied three instruments

(well-being at work scale, reduced version of proactive behavior scale and turn over intention scale) in 126 public school teachers. We found that well-being at work and proactivity reduces the turn over intention, as the additional income for qualification can, directly and indirectly, decrease the turnover intention. Practically, we recommend strategies to prevent the turnover intention among public school teachers, through the promotion of well-being at work and proactivity. For that purpose, it is fundamental to ally material and symbolic incentives, to ensure the development of conditions and positive perceptions in the context of work that favors the maintenance of teachers at public schools.

KEYWORDS: Well-being, Proactivity, Turnover, Labor, People Management

1 | INTRODUÇÃO

As condições laborais vivenciadas por docentes se mostram precarizadas nos últimos anos, devido à falta de investimento estrutural nas redes públicas de ensino e lacunas na dotação orçamentária para qualificação continuada e promoção de saúde dos professores nessas instituições (MOTTA; LEHER, 2017). Nesse contexto, os docentes tendem a vivenciar situações exaustivas que prejudicam a saúde mental dentro e fora do contexto de trabalho, o que torna desejável a elaboração de políticas públicas e estratégias de gestão com foco na promoção de saúde docente (CORTEZ et al., 2017). Em uma perspectiva financeira, investir em promoção de saúde no ambiente laboral se mostra favorável, pois os custos tendem a se mostrar mais eficazes quando comparados com quantitativos investidos para reabilitação de trabalhadores e contratação excedente ocasionada por aqueles que optaram pela rotatividade ao encerrar o vínculo com a organização de trabalho (MAGALHÃES, 2016; MORAIS NETO; MALTA; SILVA, 2009).

Em interface com a Psicologia Organizacional e do Trabalho, as áreas de Gestão de Pessoas e Administração de Recursos Humanos podem aproveitar os desenvolvimentos relativos ao bem-estar no trabalho e proatividade para facilitar a implementação de estratégias organizacionais com foco na saúde dos professores. Promover o bem-estar no trabalho resulta em maximizar os afetos positivos, reduzir os afetos negativos e permitir que os trabalhadores percebam que o trabalho possibilita realização pessoal (COUTO; PASCHOAL, 2012), ao passo que o desenvolvimento de proatividade ocasiona comportamentos extrapapel autogerados pelos trabalhadores que maximizam o desempenho no trabalho (RODRIGUES, 2017). Conjuntamente, tanto a promoção de bem-estar no trabalho quanto o fomento da proatividade podem ser úteis para otimizar as condições de saúde docente pelo aprimoramento de percepções e comportamentos positivos no ambiente laboral (ALVES; SILVA, 2017; BARBOSA; GONÇALVES, 2017). Cabe, então, questionar, de que forma é possível promover condições laborais favoráveis ao trabalhador, com o intuito de otimizar a saúde biopsicossocial dos professores por meio de vínculos positivos com a organização do

trabalho?

Um dos indicadores chave para compreender a vinculação dos trabalhadores com a organização de trabalho é denominado rotatividade. A rotatividade designa uma relação de proporção frente à quantidade de indivíduos que saem da organização em comparação àqueles que efetivamente se mantém vinculados à empresa (MOWDAY; PORTERS; STEERS, 2013). Organizações com vínculos predominantemente positivos tendem a apresentar menor rotatividade e, por conseguinte, os trabalhadores intencionalmente saem delas com menor frequência (POEIRA; MAMEDE, 2011). Além disso, em situações que a intenção de rotatividade se mostra diminuída, ou seja, as pessoas desejam continuar trabalhando por meio do vínculo de emprego atual, os trabalhadores tendem a expressar de forma predominante sensações e percepções positivas, uma vez que prepondera no espaço laboral condições satisfatórias para a efetivação do trabalho e desenvolvimento pessoal (GUSE; GOMES; CARVALHO, 2018).

Com o intuito de desenvolver, portanto, evidências empíricas capazes fomentar políticas públicas e estratégias organizacionais para a promoção de bem-estar no trabalho e proatividade, que reduzam a intenção de rotatividade de docentes vinculados em rede pública de ensino, a presente investigação foi proposta. Nessa seara, o objetivo geral do presente estudo foi analisar o impacto de bem-estar no trabalho e proatividade na intenção de rotatividade, bem como verificar se o recebimento de incentivo financeiro para qualificação medeia o impacto da relação supracitada.

2 | MÉTODO

2.1 Participantes

A amostra foi composta por 126 professores, sendo 98,3% do sexo feminino, com média de 42 anos de idade (DP = 9,28) e 11 anos de tempo de serviço (DP = 8,10). A maior parte dos professores tinham especialização completa (76,2%) ou superior completo (14,3%) e lecionavam no ciclo 1 do ensino fundamental, que vai do 1º ao 5º ano (78,6%). Todos os professores que optaram por participar da pesquisa declararam participar de atividades extracurriculares de formação continuada docente. (100%). Destes, cerca de 99 disseram que recebiam incentivo para qualificação (78,6%) ao passo que 27 não obtinham nenhum tipo de incentivo financeiro adicional pela formação continuada.

2.2 Instrumentos

Escala de Bem-estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008): instrumento de autorrelato com 30 itens que avaliam três fatores (9 itens - afeto positivo, alfa = 0,93; 12 itens – afeto negativo, alfa = 0,91; 9 itens – realização no trabalho, alfa = 0,88) com escala de resposta do tipo Likert de cinco pontos (1 = Discordo totalmente; 5 =

Concordo totalmente).

Escala de Comportamento Proativo Versão Reduzida (VEIGA; TORRES; BRUNO-FARIA, 2013): instrumento de autorrelato que avalia o fenômeno de forma unifatorial por meio de 27 itens e com alfa = 0,94. A escala de resposta foi do tipo Likert de cinco pontos (1 = Discordo totalmente; 5 = Concordo totalmente).

Escala de Intenção de Rotatividade (SIQUEIRA, 2014): instrumento de autorrelato com 6 itens que avalia o fenômeno de forma unifatorial com alfa = 0,96. A escala de resposta foi do tipo Likert de cinco pontos (1 = Discordo totalmente; 5 = Concordo totalmente).

Questionário Sociodemográfico: abrangendo características demográficas e funcionais da amostra como sexo, idade, escolaridade tempo de serviço, participação de formação continuada e obtenção de incentivo financeiro para qualificação.

2.3 Procedimentos

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário aplicado em lápis e papel presencialmente e de forma coletiva em unidades escolares de Rede Pública de um município de Minas Gerais. Os participantes responderam ao questionário em cerca de 15 minutos durante o intervalo das atividades docentes. Salienta-se que a presente investigação foi submetida para Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, sendo aprovada para execução por meio do CAEE nº 26922014.1.0000.5152.

2.4 Análise de dados

Os dados foram analisados com o uso do software SmartPLS versão 3.0. Empregou-se modelagem por equações estruturais por meio do estimador Mínimos Quadrados Parciais Robustos (WONG, 2013), tendo em vista a ênfase empírica do modelo, cuja fundamentação busca a maximização do percentual de variância explicada do fenômeno para fomentar estratégias e políticas públicas com ênfase na otimização das condições laborais docentes. Primeiramente, os modelos de mensuração foram testados para obter uma representação parcimoniosa dos fenômenos avaliados. Em seguida, foram testadas as trajetórias de caminhos para analisar o efeito entre as variáveis presentes no modelo e se a obtenção de incentivo financeiro para qualificação medeia o efeito de bem-estar no trabalho e proatividade na intenção de rotatividade (WONG, 2016).

3 | RESULTADOS

O teste do modelo empírico demonstrou níveis adequados de representação do bem-estar no trabalho, proatividade e intenção de rotatividade, uma vez que as cargas fatoriais para os fatores foram superiores a 0,30 em todos os itens incluídos no modelo. Analisando-se as trajetórias estabelecidas entre as variáveis foi possível averiguar

que receber adicional de qualificação ($B = -0,112$; $p < 0,01$), maiores níveis de bem-estar no trabalho ($B = -0,404$; $p < 0,01$) e proatividade ($B = -0,128$; $p < 0,01$) impactam na diminuição da intenção de rotatividade. No caso do recebimento de adicional de qualificação, o efeito é maior quando aplicado diretamente na diminuição da intenção de rotatividade ($B = -0,112$; $p < 0,01$) em comparação àquele estabelecido indiretamente via bem-estar no trabalho ($B = -0,005$; $p > 0,05$) e proatividade ($B = -0,156$; $p < 0,01$), tal como verificado na Figura 1.

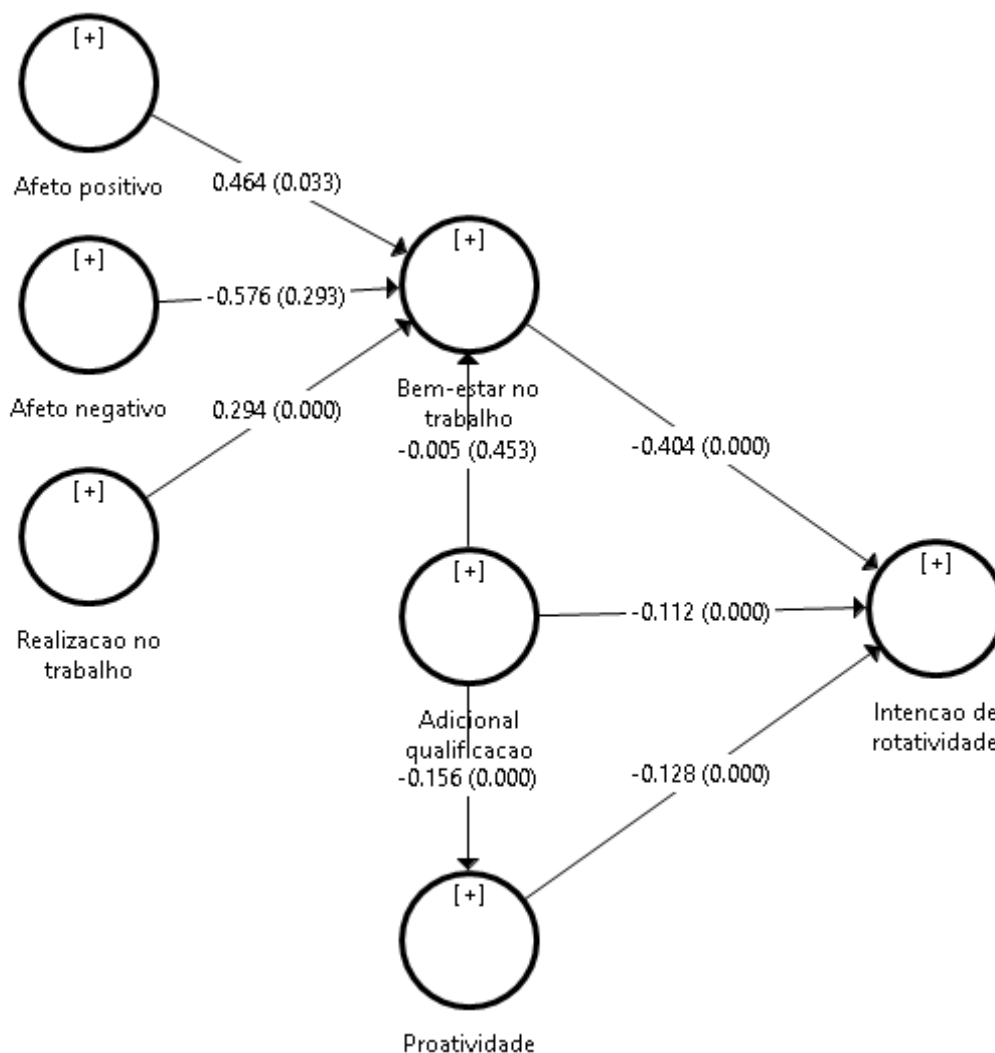


Figura 1. Modelo empírico para teste dos dados

Fonte: Elaboração própria.

Ademais, ao se analisar os efeitos de mediação do adicional de qualificação frente às variáveis bem-estar no trabalho e proatividade, nota-se que somente no caso da proatividade há uma mediação total do efeito ($B = -0,002$; $p < 0,01$). No caso do bem-estar no trabalho, a mediação se mostra parcial ($B = -0,019$; $p < 0,01$), uma vez que o efeito do adicional salarial nesta variável não apresentou nível de significância estatística substancial ($B = -0,005$; $p > 0,05$). Ainda assim, ao se analisar o efeito total, nota-se que o adicional salarial maximizou o efeito total, respectivamente, de bem-estar

no trabalho ($B = -0,423$; $p < 0,01$) e proatividade ($B = -0,130$) na redução da intenção de rotatividade. O percentual de variância explicada pelo modelo foi de 20,4% ($R^2 = 0,204$). A descrição dos efeitos diretos e indiretos do modelo são exibidos na Tabela 1.

Trajectoria	Bem-estar no trabalho	Proatividade	Nível de significância
Efeito direto	-0,404	-0,128	$p < 0,01$
Efeito indireto (mediado por adicional de qualificação)	-0,019	-0,002	$p < 0,01$
Efeito total	-0,423	-0,130	$p < 0,01$

Tabela 1. Descrição dos efeitos diretos e indiretos do modelo empírico

Fonte: Elaboração própria.

4 | DISCUSSÃO

O presente estudo objetivou analisar o impacto de bem-estar no trabalho e proatividade na intenção de rotatividade, bem como verificar se receber adicional salarial para qualificação medeia esta relação. Em suma, os achados do modelo empírico demonstram que o adicional de qualificação diminui a intenção de rotatividade, aumenta substancialmente a proatividade e maximiza parcialmente o bem-estar no trabalho. Em linhas gerais, esse modelo permite vislumbrar que no desenvolvimento de estratégias para prevenir a intenção de rotatividade entre docentes de ensino público, mediante a promoção do bem-estar no trabalho e proatividade, é fundamental aliar recompensas e incentivos materiais e simbólicos, com o intuito de assegurar o desenvolvimento de condições e percepções positivas no contexto de trabalho docente.

No caso do bem-estar do trabalho, apesar do efeito do adicional para qualificação se mostrar parcialmente efetivo, há de se considerar que a natureza eudaimônica – ligada à realização no trabalho – tende a se alinhar também aos aspectos simbólicos e imateriais das recompensas que se mostram importantes para o sujeito, o que explica a impossibilidade do incentivo financeiro explicar totalmente a redução da intenção de rotatividade por meio desta variável (RYAN; DECI, 2001). Neste caso, torna-se fundamental que as condições laborais oferecidas aos docentes também permitam o desenvolvimento pessoal no trabalho e das prioridades axiológicas valorizadas pelos docentes, com o intuito de facilitar que os professores vivenciem de forma predominante afetos positivos e realização no trabalho (DISABATO et al, 2016).

Por sua vez, analisando-se a proatividade, nota-se que o adicional para qualificação não só diminui a intenção de rotatividade, por meio da influência direta nesta variável, como foi capaz de exercer um efeito para aumentá-la mediante o caminho indireto via proatividade. Neste sentido, além de indicados para minimizar

a intenção de rotatividade, os incentivos financeiros para qualificação podem ser empregados para maximizar a quantidade de comportamentos proativos e tarefas extrapapel que os professores realizam no trabalho (GRANT, 2008). Nestas situações, é possível vislumbrar que a transferência da qualificação obtida pelos docentes seja favorecida pela proatividade quando os professores recebem adicional salarial, razão pela qual sugere-se o alinhamento entre práticas de treinamento e qualificação docente com a proporcional recompensa em termos de adicional financeiro pela qualificação (MENSMANN; FRESE, 2016).

Especificamente sobre o efeito direto do adicional para qualificação na diminuição da intenção de rotatividade, pode-se considerar duas dimensões. A primeira delas relaciona-se ao aprimoramento pessoal para execução da função – própria da atividade de qualificação – que incide sobre a diminuição da intenção de rotatividade, pois o docente se torna mais apto a lidar com o cotidiano de trabalho mediante o desenvolvimento de habilidades na capacitação (KIMM; LEE, 2014; LAI; KAPSTAD, 2009). Neste sentido, aconselha-se a aplicação constante de ações permanentes de qualificação para otimizar as competências docentes e, com isso, diminuir a intenção de rotatividade. A segunda dimensão versa pontualmente sobre o adicional financeiro recebido pelos professores, o qual demonstra que, incentivos financeiros podem maximizar as condições de permanência dos professores nas redes de ensino de forma direta, ainda mais quando inseridos em estratégias de qualificação do corpo docente (HE; LONG; KUVAAS, 2016; LUNA-AROCAS; CAMPS, 2007). Por este motivo, tal como elencado anteriormente, nas estratégias de prevenção da intenção da rotatividade e fomento do bem-estar no trabalho e proatividade, faz-se mister que ações permanentes de qualificação docente sejam delineadas abrangendo adicional salarial e recompensas simbólicas aos professores pela participação das práticas de qualificação.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo das evidências propostas no presente estudo, reitera-se que é fundamental desenvolver condições e percepções positivas de trabalho para que os docentes intencionem se manter vinculados às redes públicas de ensino. Também é essencial aliar recompensas materiais e simbólicas, principalmente aquelas propostas mediante incentivo salarial de qualificação, para otimizar o bem-estar no trabalho, proatividade e reduzir a intenção de rotatividade dos professores. Em um sentido ideal, elaborar e implementar um plano recorrente de qualificação e desenvolver dotação orçamentária para incentivar a qualificação dos professores se mostra como uma estratégia efetiva para promover o bem-estar no trabalho e proatividade, ao passo que reduz a intenção de rotatividade. No entanto, ainda que no aspecto micro (relativos aos indivíduos) e meso (relativos às práticas de gestão delineadas pela rede de ensino)

o modelo apresenta clareza quando aos condicionantes da intenção de rotatividade docente e sobre as formas de desenvolver práticas de gestão para preveni-la, não se pode afirmar o mesmo sobre os condicionantes de nível macro (relativos aos aspectos socioeconômicos e sociopolíticos).

Para tanto, investigações futuras abrangendo a relação desses condicionantes com aqueles propostos na presente investigação se mostram fundamentais. Especificamente, propõem-se como desafios a serem analisados em pesquisas ulteriores os seguintes pontos: 1) o impacto do contingenciamento de gastos públicos com bem-estar social, incluindo a educação, que pode se propor como uma barreira no desenvolvimento de ações de qualificação e incentivo salarial aos docentes (AFONSO; SALTO; RIBEIRO, 2016); 2) a terceirização das atividades-fim e precarização social do trabalho docente e não-docente, que ao tornar os vínculos laborais mais verticalizados e indiretos, tende a diminuir as possibilidades de vinculação efetiva do trabalhador com as organizações de trabalho e, conseqüentemente, dificultar o delineamento de práticas de qualificação em um sentido longitudinal (COSTA, 2017).

Salienta-se, ainda, como limitação da presente investigação, a realização do estudo em uma única rede de ensino, o qual deve ser replicado em outros contextos, a fim de verificar a robustez dos achados encontrados. Contudo, ainda que exploratórios e contextualmente limitados, os apontamentos gerados pelo modelo analisado no presente estudo demonstra que a gestão do trabalho docente perpassa por recompensadores simbólicos e materiais, os quais tornam imprescindíveis investimentos para o fomento de estratégias capazes de maximizar as condições formativas dos docentes e percepções positivas aos trabalhadores inseridos em redes públicas de ensino como forma de prevenir a intenção de rotatividade e promover a saúde biopsicossocial desses professores.

REFERÊNCIAS

AFONSO, José Roberto; SALTO, Felipe; RIBEIRO, Leonardo. A PEC do teto e o resto do mundo. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 70, n. 10, p. 23-24, 2016.

ALVES, Ana Paula Ferreira; SILVA, Minelle Enéas. Reposicionando os holofotes do comportamento proativo: de um foco ambiental para as práticas sustentáveis. **Sistemas & Gestão**, v. 12, n. 2, p. 146-57, 2017.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues; GONÇALVES, Christine Conceição. Comportamentos e valores informacionais em uma empresa do setor de transporte aéreo brasileiro. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 22, n. 3, p. 56-74, 2017.

CORTEZ, Pedro Afonso et al. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017.

COSTA, Márcia Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais includente. **Cadernos Ebape. br**, v. 15, n. 1, p. 115-131, 2017.

COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e

bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 70, 585-593, 2012.

DISABATO, David J. et al. Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. **Psychological Assessment**, v. 28, n. 5, p. 471, 2016.

GRANT, Adam M.; ASHFORD, Susan J. The dynamics of proactivity at work. **Research in Organizational Behavior**, v. 28, n. 1, p. 3-34, 2008.

GUSE, Clovis; GOMES, Denilsen Carvalho; CARVALHO, Deborah Ribeiro. Fatores que contribuem para a rotatividade e fidelização de profissionais de enfermagem. **Saúde e Pesquisa**, v. 11, n. 1, p. 57-67, 2018.

HE, Wei; LONG, Li-Rong; KUVAAS, Bård. Workgroup salary dispersion and turnover intention in China: a contingent examination of individual differences and the dual deprivation path explanation. **Human Resource Management**, v. 55, n. 2, p. 301-320, 2016.

KIM, Se Hyang; LEE, Mi-Aie. Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. **Journal of Korean Academy of Nursing Administration**, v. 20, n. 3, p. 332-341, 2014.

LAI, Linda; KAPSTAD, Janne C. Perceived competence mobilization: an explorative study of predictors and impact on turnover intentions. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 20, n. 9, p. 1985-1998, 2009.

LUNA-AROCAS, Roberto; CAMPS, Joaquin. A model of high performance work practices and turnover intentions. **Personnel Review**, v. 37, n. 1, p. 26-46, 2007.

MAGALHÃES, Rosana. Avaliação da Política Nacional de Promoção da Saúde: perspectivas e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 1767-1776, 2016.

MENSMANN, Mona; FRESE, Michael. Proactive behavior training: Theory, design, and future directions. Em: **Proactivity at Work**. Routledge, 2016. p. 452-486.

MORAIS NETO, Otaliba Libânio de; MALTA, Deborah Carvalho; SILVA, Marta Maria Alves da. Promoção à saúde e vigilância de violências: efetividade e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, p. 1638-1638, 2009.

MOTTA, Vania Cardoso; LEHER, Roberto. TRABALHO DOCENTE NO CONTEXTO DO RETROCESSO DO RETROCESSO. **Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 243-258, 2017.

MOWDAY, Richard T.; PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M. **Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 2013.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

POEIRA, Ana; MAMEDE, Ricardo Paes. Os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros: vínculo contratual, incentivos salariais ou reconhecimento profissional. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 4, n.1 p. 107-114, 2011.

RODRIGUES, Nuno. Avaliação da proatividade individual no processo de socialização organizacional. **Amazônica Revista de Psicopedagogia, Psicologia Escolar e Educação**, v. 21, n. 1, p. 56-71, 2018.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 141-166, 2001.

SIQUEIRA, Mirlene Maria. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2014.

VEIGA, Heila Magali da Silva; TORRES, Cláudio Vaz; BRUNO-FARIA, Maria de Fátima. Comportamento pró-ativo e normas sociais: validação de medidas e estudo correlacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 155-170, 2013.

WONG, Ken Kwong-Kay. Mediation analysis, categorical moderation analysis, and higher-order constructs modeling in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A B2B Example using SmartPLS. **Marketing Bulletin**, v. 26, n. 1, p. 1-22 2016.

WONG, Ken Kwong-Kay. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. **Marketing Bulletin**, v. 24, n. 1, p. 1-32, 2013.

SOBRE O ORGANIZADOR

CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Possui MBA em Gestão em Finanças, Controladoria e Auditoria pelo Centro Universitário INTA (UNINTA). Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-316-3

