



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Absenteísmo voluntário e presenteísmo do funcionário público: a motivação e o suporte do líder afetam esses comportamentos?

MARCOS ALEXANDRE SOUSA MARTINS
FUCAPE BUSINESS SCHOOL (SÃO LUIS/MA)

MARCIA JULIANA D'ANGELO
FACULDADE FUCAPE (FUCAPE)

Absenteísmo voluntário e presenteísmo do funcionário público: a motivação e o suporte do líder afetam esses comportamentos?

Introdução

A motivação para o serviço público (MSP) é um tipo especial de motivação relacionada à geração de valor público que, no contexto brasileiro, é conectado a outro elemento que pode impactar as entregas à sociedade, no caso, estabilidade do funcionário estatutário. Nessa conjuntura, dois comportamentos que podem resultar da motivação para o serviço público são o absenteísmo voluntário e o presenteísmo. Outros fatores motivacionais que podem estar relacionados são o engajamento no trabalho e o suporte do líder.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Analisar os impactos diretos da MSP sobre o absenteísmo voluntário e o presenteísmo do funcionário público brasileiro e os indiretos – mediador do engajamento no trabalho e moderador do suporte do líder – nessas relações, utilizando a estabilidade como variável de controle.

Fundamentação Teórica

Modelo com oito hipóteses: a motivação para o serviço público impacta negativamente o absenteísmo voluntário do funcionário público (H1) e positivamente o presenteísmo desse funcionário (H2); o suporte do líder modera (fortalece) a relação entre motivação e absenteísmo voluntário (H5); e modera (enfraquece) a relação entre MSP e presenteísmo (H7); o engajamento no trabalho medeia as relações entre a MSP e o absenteísmo voluntário (H3) e o presenteísmo do funcionário público (H4); o suporte do líder impacta negativamente o absenteísmo voluntário (H6) e o presenteísmo do funcionário público (H8)

Metodologia

Foi feita uma pesquisa quantitativa, com corte transversal e dados primários, abrangendo uma população representada por servidores públicos dos poderes executivo, legislativo e judiciário das esferas federal, estadual, municipal e distrital. A amostra final foi de 467 respondentes participantes. Os dados foram analisados por meio da técnica da modelagem de equações estruturais utilizando o SmartPLS, observando 300 subamostras e 10.000 iterações.

Análise dos Resultados

Somente a hipótese H8 – o suporte do líder impacta negativamente o presenteísmo do funcionário público foi estatisticamente significativa. A estabilidade no trabalho também afeta o absenteísmo voluntário.

Conclusão

Os achados mostram que a motivação para o serviço público e o engajamento não exercem impactos diretos nem sobre o absenteísmo voluntário nem sobre o presenteísmo desse funcionário, podendo indicar uma inclinação altruísta do funcionário público para servir e beneficiar a população do país. Engajamento e suporte do líder também não exercem impacto nessas variáveis.

Referências Bibliográficas

Jensen, U. T., Andersen, L. B., & Holten, A. L. (2019). Explaining a dark side: public service motivation, presenteeism, and absenteeism. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 487-510. Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. Kim, S. et al. (2013). Investigating the structure and



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102.