

Os impactos da vigilância via câmeras na satisfação, no desempenho e na incivilidade experimentada pelos professores

RESUMO

Esta pesquisa analisa os impactos da vigilância via câmeras na satisfação, no desempenho e na incivilidade experimentada pelo professor da rede pública de educação básica. Os dados de 208 participantes do Espírito Santo, Brasil, foram analisados usando a Modelagem de Equações Estruturais com o apoio do SmartPLS 4. Os resultados indicam que tanto os aspectos positivos quanto os negativos da vigilância via câmeras nas instituições de ensino impactam o desempenho dos professores. Somente os positivos trazem satisfação aos professores. No entanto, nem um nem outro afeta a incivilidade experimentada por eles, não repercutindo no desempenho de cada um. Esses achados contribuem para a formulação de políticas públicas educacionais referentes ao monitoramento eletrônico nas escolas. Também contribuem para o modelo de gestão de cada unidade escolar na formulação de práticas pedagógicas que possibilitem a construção de um ambiente profissional harmônico e de prevenção de incivildades.

Palavras-chave: Vigilância via câmeras; Incivilidade experimentada; Satisfação dos professores; Desempenho dos professores.

Maria Aurenides Barbosa Rodrigues Lima ⁱ,
Fucape Business School, Brasil.

Marcia Juliana d'Angelo ⁱⁱ,
Fucape Business School, Brasil.

Elaine Cristina Rossi Pavani ⁱⁱⁱ,
Fundação Getúlio Vargas, Brasil.

Andressa Buss Rocha ^{iv},
Fundação Getúlio Vargas, Brasil.

1. INTRODUÇÃO

A violência, em todas as suas dimensões, provoca medo e insegurança na sociedade (Henson & Reynolds, 2015). Esse cenário afeta a sociabilidade e a arquitetura dos espaços públicos e privados, residências e empresas privadas (Lira, 2014; Caldeira, 2000). Consequentemente, tem como reflexo o medo e as alterações nos relacionamentos sociais (Lira, 2014).

Diante desse cenário, tem havido um direcionamento de recursos estatais em políticas públicas na prevenção da criminalidade, bem como na proteção do cidadão (Santos et al., 2015). Também tem havido um aumento da contratação de empresas de segurança privada e da instalação de equipamentos de segurança (Caldeira, 2000; Cubas, 2017; Bauman, 2009). Um dos aparatos é a instalação de câmeras de monitoramento eletrônico nas instituições privadas e públicas (Filho, 2019). De acordo com Bauman (2014), a

vigilância tornou-se líquida, ou seja, os métodos e equipamentos de vigilância estão em constante aprimoramento.

O medo da violência também atinge as escolas e provoca alterações no comportamento dos indivíduos e na gestão desses espaços (Melgaço, 2012). Conforme Warnick (2007), o uso de vigilância eletrônica nas escolas americanas já era uma realidade. Porém, após o atentado ocorrido em 1999, na cidade de Columbine, na Flórida, houve um aumento na utilização desses equipamentos eletrônicos.

No ambiente profissional, o monitoramento eletrônico objetiva proporcionar segurança e coibir os atos incivis, conceituados como comportamento hostil, grosseiro e de ausência de gentileza entre os colegas de trabalho nas organizações (Gray et al. 2017; Leiter et al., 2015; Wing et al., 2013). A incivilidade abarca três tipos: incivilidade testemunhada (quando alguém presencia atos incivis dirigidos a outrem); incivilidade instigada (foco nos indivíduos que incitam os comportamentos hostis e grosseiros); e incivilidade experimentada, objeto deste estudo, que enfatiza o comportamento e os sentimentos de quem sofre os atos incivis (Schilpzand et al., 2016).

Contudo, o monitoramento eletrônico de desempenho provoca um outro tipo de insegurança: medo e sensação incômoda de ser monitorado constantemente (Melgaço, 2012). Essas tecnologias passaram a ser utilizadas para aumentar o controle sobre os funcionários com o objetivo de elevar a produtividade (Filho, 2019). Nas escolas, a instalação de câmeras de monitoramento tem como discurso a proteção de alunos e profissionais.

Porém, elas também são utilizadas pelos diretores para vigiar os professores (Perry-Hazan & Birnhack, 2019). Segundo Melgaço (2012), o monitoramento dentro do contexto escolar cria um ambiente desagradável e indagativo, pois todos são vigiados a todo o momento como se estivessem numa prisão. Para Ghimire e Rana (2023), as câmeras são usadas para controlar os comportamentos de alunos e professores que não atendem às políticas e diretrizes da escola e para promover o desempenho acadêmico.

De fato, algumas evidências têm mostrado que a vigilância por meio de câmeras é mais invasiva do que por software de computador (Charbonneau & Doberstein, 2020) e tem tido efeitos negativos como o aumento do estresse e da tensão do trabalhador (Ravid et al., 2023). Diversos estudos já mostraram que o estresse tem efeitos negativos na satisfação no trabalho envolvendo professores (Smetackova et al., 2019; Malinen & Savolainen, 2016; De Simone et al., 2016; Collie et al., 2012; Ferguson et al., 2012). Ou seja, o monitoramento eletrônico de desempenho por meio de câmeras tem efeitos psicológicos positivos e negativos na satisfação, na produtividade e no desempenho dos funcionários (Doberstein et al., 2022; Ravid et al., 2023; Siegel et al., 2021; Charbonneau & Doberstein, 2020; Abraham et al., 2019; Furnham & Swami, 2015).

Assim, diante do exposto, esta pesquisa objetiva analisar os impactos da vigilância via câmeras na satisfação, no desempenho e na incivilidade experimentada pelos professores da rede pública de educação básica, no Brasil. Essa discussão ancora-se na perspectiva do monitoramento eletrônico de desempenho, cujo objetivo principal é acompanhar e registrar informações sobre o desempenho e sobre os comportamentos dos indivíduos na organização (Ravid et al., 2020). Como a discussão é sobre o uso de câmeras, diz

respeito ao monitoramento de ambientes (Charbonneau & Doberstein, 2020).

A relevância desta pesquisa está, primeiro, na contribuição para a literatura acerca da temática. No Brasil, poucos estudos abordam a vigilância por meio de câmeras nas escolas (Cano, 2020; Ranieri & Tavares, 2020; Filho, 2019; Sanz, 2015; Melgaço, 2012; Santana, 2010). São estudos qualitativos ou ensaios teóricos com foco na segurança, na privacidade e no controle disciplinar a partir de outras perspectivas – aspectos jurídicos, consequências da racionalização do espaço, processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos. Este estudo, pelo contrário, é quantitativo e discute os impactos do monitoramento eletrônico no desempenho e na incivildade experimentada, bem como na satisfação dos professores em escolas da educação básica.

Além disso, ainda são necessários estudos que abordem, de forma empírica, as relações entre o estresse laboral (neste estudo, oriundo da vigilância por meio de câmeras) e a satisfação dos professores em sistemas educacionais, preferencialmente, em países fora do eixo Estados Unidos-Europa Ocidental (Smetackova et al., 2019; Ouellette et al., 2018). Embora a incivildade experimentada seja a mais estudada em comparação com a testemunhada e instigada, segundo Schilpzand et al. (2016), a vigilância por meio de câmeras não foi identificada como um dos antecedentes da incivildade.

Ademais, no Brasil, a violência nas escolas tem aumentado nos últimos anos. Por exemplo, em 2023, o Disque 100 – Disque Direitos Humanos – recebeu cerca de 9.500 chamados envolvendo aproximadamente 50.000 denúncias de violações de direitos fundamentais (integridade física, discriminação, racismo, direitos políticos e civis de crianças, adolescentes, professores, pessoas com deficiência, mulheres, etc.). Esse dado representa um aumento de 143% em relação a 2022 (Rodrigues, 2023).

Também têm aumentado os ataques a escolas. Entre fevereiro de 2022 e outubro de 2023, ocorreram 37 ataques com violência extrema – 30 em escolas públicas e sete em particulares, com público de diferentes níveis socioeconômicos, sendo 16% em localidades com maior vulnerabilidade social. O total de vítimas chegou a 137, com 35 mortes: 29 estudantes, quatro professores e dois especialistas (Vinha et al., 2023).

2. REFERENCIAL TEÓRICO E HIPÓTESES

2.1. MONITORAMENTO DE DESEMPENHO ELETRÔNICO

O monitoramento eletrônico de desempenho é um fenômeno multidimensional que diz respeito ao uso de meios tecnológicos para verificar, descrever e examinar informações sobre o desempenho e sobre os comportamentos dos indivíduos em organizações, produzindo efeitos psicológicos. Esse fenômeno abrange quatro elementos: (i) propósito (vigilância para evitar comportamentos contraproducentes, avaliação de desempenho, feedback construtivo, proteção e segurança); (ii) invasividade (monitoramento de e-mails, localização, tarefas, movimentos, veículos de indivíduos e grupos); (iii) sincrô-

cidade (frequência e regularidade do monitoramento); e (iv) transparência (quantidade e frequência de fornecimento de informações do monitoramento aos funcionários) (Ravid et al., 2020; Bhave, 2014). Já Charbonneau e Doberstein (2020) classificam o monitoramento eletrônico de desempenho em três tipos:

(i) monitoramento de dispositivos (telefone, e-mail, mensagens de texto, teclas digitadas, cliques em computador/internet); (ii) monitoramento de ambientes (câmeras, movimentos geoespaciais, sensores de mesa de trabalho); e (iii) monitoramento biométrico (aplicativos de bem-estar, verificações de frequência cardíaca, reconhecimento facial). (p. 782)

Neste estudo, o foco é o monitoramento de ambiente por meio de câmeras, cujo objetivo é a busca pelo conhecimento e pela vigília dos espaços e das pessoas nas organizações (Charbonneau & Doberstein, 2020; Bhave, 2014; Ravid et al., 2020). Esse controle exercido pela fiscalização eletrônica proporciona a antecipação de eventos que poderiam gerar violência. Dessa forma, seria possível transformar o imprevisível em previsível e racional, com condições de afastar os medos ao propiciar a prevenção (Melgaço, 2012). De acordo com Cano (2020), o monitoramento em tempo real via câmera permite o controle do indivíduo tanto nas ações quanto na interação com outrem. Especialmente em culturas embasadas pelo medo e pela insegurança, de modo que há necessidade da vigília para assegurar a reprodução do indivíduo perante à desigualdade do espaço ocupado por grupos sociais. Já Santana (2010) entende que se trata de uma justificativa para coibir o direito de liberdade do indivíduo.

Para Melgaço (2012), as câmeras possuem três dimensões funcionais referentes ao passado, presente e futuro. Em relação ao passado, o objetivo das câmeras é investigar e identificar o ocorrido. No presente, é “a extensão dos olhos do vigilante” (p. 200). Em relação ao futuro, atua na prevenção, deixando claro para o indivíduo que ele está sendo vigiado constantemente para coibir ações infratoras. As câmeras que estão ligadas e não armazenam dados têm função presente e futuro. As falsas e as que não estão ativas possuem função somente futura, pois o objetivo é introduzir o temor pela repressão. Ou seja, a finalidade é coercitiva. O indivíduo pensa que está sendo vigiado e, por não saber do não funcionamento da câmera, teme a prática de ações transgressoras. Nesse sentido, a câmera, mesmo falsa, tem o objetivo de introduzir o temor.

No Brasil, em particular, no que compete à instalação de câmeras no local de trabalho, seja nos espaços públicos, seja nos privados, há algumas objeções legais. De acordo com o artigo 5.º da Constituição da República Federativa do Brasil (Presidência da República, 1988), “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Quanto a esse tema, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, em 2020, no julgamento do processo RR-21162-51.2015.5.04.0014, que não

existe ilegalidade no uso de câmeras de vigilância no local de trabalho. Porém, determinou que os funcionários sejam avisados prévia e expressamente desse monitoramento e que as câmeras não estejam em locais de descanso, banheiros e vestiários, pois haveria o perigo de expor as partes íntimas dos funcionários (TST, 2020).

Alguns estudos têm apontado implicações relevantes para os gestores, tanto de organizações privadas quanto públicas, sobre o uso das câmeras no local de trabalho (Charbonneau & Doberstein, 2020; Doberstein et al., 2022; Furnham & Swami, 2015; Ravid et al., 2023; Siegel et al., 2021). Furnham e Swami (2015) mostraram que o monitoramento eletrônico de desempenho por meio de câmeras tem efeitos positivos e negativos na satisfação, autonomia, discriminação e atitude em relação à autoridade no trabalho de funcionários de empresas britânicas.

Charbonneau e Doberstein (2020) mostraram que a vigilância por meio de câmeras, captura de fotos e crachás são mais invasivas do que por meio de software de computador, pois trata-se de uma vigilância sem relação com a produtividade e desempenho no trabalho. Esse estudo foi feito com servidores públicos e cidadãos no Canadá. Com base na teoria da gestão da privacidade da comunicação, Siegel et al. (2021) revelaram que os candidatos tendem a recusar uma oferta de emprego, caso saibam das práticas de monitoramento eletrônico.

Já Doberstein et al. (2022) apontaram que os empregados do setor privado são mais tolerantes do que os servidores públicos no Canadá quanto ao monitoramento no trabalho por meio de câmeras. Além disso, independentemente do setor, as gerações mais novas aceitam melhor esse tipo de fiscalização. Por último, Ravid et al. (2023) encontraram evidências de efeitos psicológicos do monitoramento eletrônico, a exemplo de efeitos negativos como aumento do estresse e da tensão do trabalhador. E efeitos positivos, pois um monitoramento mais transparente e menos invasivo acarreta atitudes positivas dos trabalhadores.

No ambiente escolar, a vigilância não é novidade, sendo praticada desde o início do século XIX. Hoje, as formas de vigilância são mais sofisticadas e diversificadas, pois ocorreu a substituição do controle presencial pelo eletrônico. Assim, a instalação de câmeras de vigilância nas escolas é, também, um reflexo da insegurança em que vive a sociedade brasileira diante da violência que se materializa em todas as suas formas (Melgaço, 2012).

Segundo Warnick (2007), nos Estados Unidos, o uso de câmeras de vigilância eletrônica é uma realidade na maioria das escolas, cujo ambiente é diferente da maioria de outros locais públicos, por ser um espaço comprometido com a aprendizagem e desenvolvimento dos alunos. Complementa dizendo que a preocupação não deve ser apenas com o erro ou o acerto das ações, mas com a informação passada pelo viés das ações praticadas.

Para Manolev et al. (2019), a vigilância estabelece a finalidade disciplinar da escola, tornando os alunos visíveis por meio de uma metodologia coercitiva. Ou seja, no sentido de que os atos indisciplinados dos alunos são possíveis de serem visualizados por meio da câmera de vigilância. A utilização das imagens produzidas pelas câmeras na escola serve para controlar, mudar,

moldar e gerenciar comportamentos e manter a disciplina escolar, auxiliando na comunicação e na fiscalização.

2.2. DESEMPENHO DO PROFESSOR

Para discutir o desempenho dos professores, este estudo segue o conceito proposto por Yilmaz (2015), segundo o qual o desempenho no trabalho é o “resultado de uma série de comportamentos e tarefas executadas diariamente pelos funcionários, que são elementos críticos nas avaliações de desempenho feitas pelos gestores” (pp. 35-36).

No ambiente escolar, Cano (2020) entende que as câmeras prejudicam o ensino-aprendizagem ao diminuir a autonomia dos alunos e dos professores. Numa unidade escolar no município de Rio Claro, no Estado de São Paulo, a inserção de câmeras de monitoramento dentro da sala de aula prejudicava os debates acerca de temas polêmicos, inibindo a participação dos alunos. Por conseguinte, pode afetar o desempenho dos professores.

Noutros ambientes organizacionais, Abraham et al. (2019) também mostraram respostas positivas e negativas de funcionários alemães. Ou seja, tendem a aceitar a vigilância quando têm atitudes positivas e, se houver aumento de produtividade, tendem a rejeitar o monitoramento, caso seja usado para vigiar a integridade e o desempenho deles.

Assim, sob uma vigilância por meio de câmeras, este estudo argumenta que o cumprimento das metas, das tarefas e do trabalho no prazo e a forma de responder rapidamente quando surgem problemas podem ser comprometidos (Yilmaz, 2015). Com base nesses argumentos, seguem as seguintes hipóteses:

Hipótese (H1a): Os aspectos positivos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma positiva ao desempenho dos professores.

Hipótese (H1b): Os aspectos negativos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma negativa ao desempenho dos professores.

2.3. SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Satisfação no trabalho, de acordo com Liu et al. (2016), é um conceito complexo que abrange múltiplos aspectos, dentre eles, reconhecimento, produtividade e segurança no local de trabalho (Bota, 2013). Diz respeito aos efeitos emocionais positivos de um trabalhador em relação à igualdade de direitos e ao que ele conquistou, com base na avaliação profissional ou experiência de trabalho. Trata-se de um tema que se tem tornado relevante em inúmeras pesquisas e um dos motivos é a influência gerada no comportamento das pessoas, pois a atitude positiva do indivíduo confirma a sua satisfação no trabalho (Özpehlivan & Acar, 2015).

Quanto aos impactos da vigilância no local de trabalho em empresas, numa perspectiva ética, West e Bowman (2016) mencionam achados divergentes. Os favoráveis referem-se à segurança, ao planejamento e ao controle

de comportamentos inadequados. Já os argumentos desfavoráveis veem a vigilância como forma de punição, que afeta o moral e a motivação e promove medo e estresse. Apontam, ainda, que a vigilância deve ser guiada pela ponderação e pelo equilíbrio, pois, de um lado, está o direito do empregador de controlar as atividades da organização e zelar pela produtividade, e, de outro, esse direito não pode sobrepor-se ao do trabalhador de ter sua individualidade e privacidade protegidas.

Ainda em empresas, alguns estudos têm mostrado tanto efeitos positivos quanto negativos da vigilância nos funcionários na satisfação no trabalho. Por exemplo, Furnham e Swami (2015) mostraram que os funcionários de empresas britânicas que tinham um olhar positivo sobre o monitoramento eletrônico, maior segurança e produtividade, apresentaram maior satisfação no trabalho e aceitação e confiança com a autoridade. Já aqueles que perceberam que a vigilância é uma invasão de privacidade que gera desconfiança e estresse demonstraram menor satisfação e autonomia no trabalho, maior percepção de discriminação e atitudes mais negativas em relação à autoridade. Já Martin et al. (2016) revelaram que, quando os funcionários australianos percebem uma vigilância maior no trabalho, tendem a adotar comportamentos contraproducentes, como centrar em meios para prejudicar o gestor, apontar falhas na organização e descuidar-se no final do dia.

Em ambientes educacionais, que reúnem alunos e funcionários (docentes, pedagogos, equipes da administração – financeiro, atendimento, limpeza, manutenção, nutrição), Warnick (2007) afirma que a vigilância é interpretada pelos professores como um atentado à identidade profissional deles, uma invasão do espaço deles e dos alunos. Ou seja, trata-se do lugar onde o professor exerce o seu direito de liberdade de ensinar. A vigilância constante tem causado impactos nas atividades pedagógicas e no estado mental, no comportamento e no sentimento dos professores em escolas israelenses, com relatos de amargura, raiva, hostilidade, insulto e desconfiança. Relataram, ainda, que se sentem sufocados, perseguidos, desconfortáveis e angustiados, pois têm a sensação de que não são confiáveis (Perry-Hazan & Birnhack, 2019).

Diante do exposto, são formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese (H2a): Os aspectos positivos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma positiva à satisfação no trabalho dos professores.

Hipótese (H2b): Os aspectos negativos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma negativa à satisfação no trabalho dos professores.

De acordo com a pesquisa de Usop et al. (2013), nas Filipinas, a satisfação é indispensável para atrair e manter gestores e educadores bem qualificados no ambiente escolar. Na Indonésia, Amin (2015) relata que o desempenho dos docentes na escola se torna amplamente influenciado pelo contentamento e pelas condições de trabalho. Ou seja, a satisfação pode ser o fator determinante para o maior ou menor desempenho. Dessa forma, segue a terceira hipótese:

Hipótese (H3): A satisfação no trabalho dos professores está associada ao desempenho deles de forma positiva.

2.4. INCIVILIDADE EXPERIMENTADA

Os atos incivis infringem normas sociais de respeito acarretando consequências negativas para o indivíduo e para o trabalho (Abid et al., 2015; Beattie & Griffin, 2014), tais como: absenteísmo, satisfação reduzida, atraso, reduzido compromisso com as tarefas, comportamentos contraproducentes. Ou seja, incivilidade instigada, depressão, ansiedade, conflito na relação trabalho-família, diminuição da produtividade, desempenho (Schilpzand, et al., 2016; Abid et al., 2015; Cortina, 2008).

As incivildades no ambiente de trabalho têm efeito espiral, originando-se a partir de comportamentos incivis simples como um relacionamento interpessoal grosseiro, com tom de voz indelicado, demonstrando falta de deferência com o outro, e que têm potencial para dar origem a outros comportamentos mais intensos e crescentes (Anderson & Pearson, 1999; Gray et al., 2017; Cortina & Magley, 2009). As respostas aos atos de incivilidade podem ser mais agressivas com propensão ao recrudescimento. Ademais, Cortina (2008) explicita que os atos de incivilidade no ambiente de trabalho apresentam um recorte que abrange preconceitos de gênero e raça, pois têm como alvo pessoas de etnias minoritárias e mulheres. Trata-se da incivilidade seletiva.

Nesse caso, o monitoramento eletrônico por meio de câmeras pode contribuir para inibir esses atos. Cano (2020, p. 254) afirma que a vigilância por câmeras nas escolas é instrumento que molda comportamentos ao servir de “mecanismo ou uma tecnologia de coerção permanente, que, ao se internalizar no ensino, impõe disciplina aos alunos”. A vigilância eletrônica permite que haja controle e resolução dos atos de incivildades praticados dentro do espaço escolar, seja ele entre os discentes, seja contra os docentes (Filho, 2019).

Assim, são propostas as hipóteses:

Hipótese (H4a): Os aspectos positivos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma negativa à incivilidade experimentada pelos professores.

Hipótese (H4b): Os aspectos negativos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma positiva à incivilidade experimentada pelos professores.

No ambiente escolar em diversos países – seja no ensino superior ou na educação básica - estudos têm abordado os impactos dos atos incivis entre professores, gestores, funcionários da área administrativa, estudantes e familiares (Bai et al., 2024; Bantha et al., 2020; Cahyadi et al., 2021; Fontenot et al., 2024; Gao et al., 2024; Hyun et al., 2022; Ibrahim & Qalawa, 2016; Jin & Miao, 2022; Mavrommatidou et al., 2023; Orfan, 2023; Rawlins, 2017; Sood & Kour, 2023; Spadafora et al., 2020; Zaheer et al., 2021). Por exemplo, Mavrommatidou et al. (2023) mostraram os efeitos da incivilidade do supervisor na segurança psicológica e no envolvimento no trabalho de professores em escolas na Grécia. Já Sood e Kour (2023) revelaram os impactos negativos da incivilidade no trabalho no bem-estar dos professores em instituições de ensino públicas e privadas da Índia.

Contudo, são noutros tipos de organizações que os estudos têm mostrado os efeitos negativos da incivildade no desempenho individual no ambiente de trabalho. De acordo com Wang e Chen (2020), nos hotéis turísticos, tanto a incivildade do colega de trabalho quanto do cliente afeta de forma negativa o desempenho e o engajamento de funcionários da área de atendimento ao público. Cho et al. (2016) apontaram que, em restaurantes, a incivildade no trabalho aumenta a exaustão emocional e reduz o desempenho dos funcionários que atuam na linha de frente desses estabelecimentos.

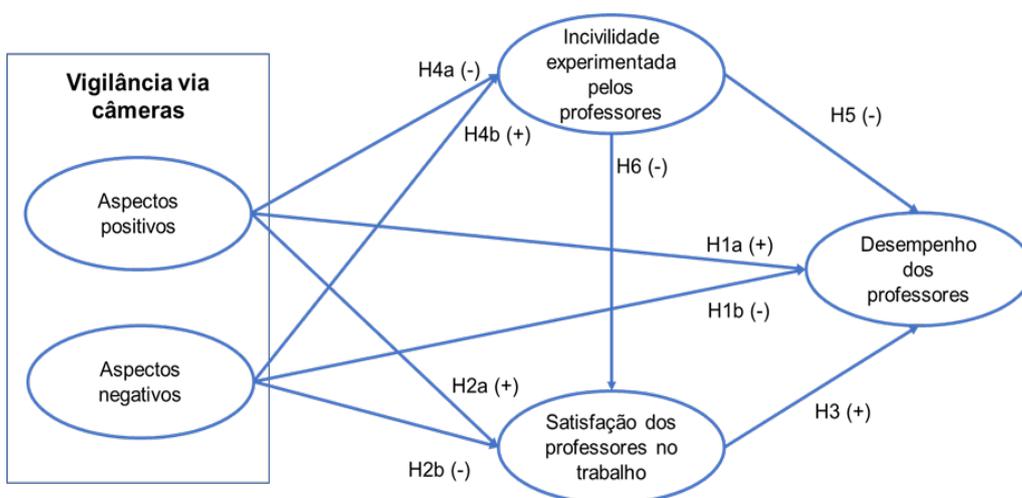
Assim, considerando que os estudos mostram os efeitos negativos da incivildade no comportamento dos professores e que também impactam o desempenho individual noutras organizações, também é argumentado nesta pesquisa que, quando os professores da linha de frente com os estudantes são alvos de incivildade, o desempenho deles fica comprometido. Desse modo, é proposta a hipótese:

Hipótese (H5): A incivildade experimentada pelos professores está associada ao desempenho deles de forma negativa.

A incivildade associa-se ao crescente absentéismo, redução da satisfação e da produtividade, impactando negativamente o desempenho do indivíduo dentro da organização (Estes & Wang, 2008; Cingöz & Kaplan, 2015; Hershcovis et al., 2017). A incivildade experienciada pelos profissionais no ambiente de trabalho prejudica o relacionamento interpessoal, provoca insatisfação e afeta a motivação e o rendimento deles, gera afastamento do trabalho e sofrimento psicológico (Cortina et al., 2001; Pearson & Porath, 2005). Assim, é proposta a hipótese: (H6) a incivildade experimentada pelos professores está associada à satisfação deles de forma negativa.

O modelo conceitual discutido está ilustrado na Figura 1.

Figura 1
Modelo conceitual proposto



Nota: Elaboração própria

3. METODOLOGIA

3.1. DESIGN DE PESQUISA

Esta pesquisa, de cunho descritivo, quantitativo, realizou-se no período de março a junho de 2023, com corte transversal, pois os dados foram coletados num único momento na trajetória profissional dos professores. Ou seja, trata-se de dados primários (Sweetman et al., 2010). A população alvo são os professores da educação básica. A amostra contemplou os docentes em regência de classe da educação infantil, anos iniciais e finais do ensino fundamental e todas as séries do ensino médio da rede pública do estado do Espírito Santo, no Brasil.

3.2. PARTICIPANTES

O questionário foi acessado por 237 respondentes, que aceitaram participar da pesquisa. Desses, dez não ocupam cargo de professor na rede pública de Educação Básica no Espírito Santo; 13 afirmaram que não há câmeras de vigilância na escola onde trabalham; e seis disseram que o equipamento não funciona. Assim, essas respostas foram excluídas da amostra final, que contemplou 208 respondentes.

Esse tamanho de amostra é adequado, pois, de acordo com o G*Power 3, o tamanho mínimo para o modelo proposto na Figura 1, usando como parâmetros (Faul et al., 2009) o tamanho de efeito de Cohen esperado (f^2) de 0,15 (médio), o nível de poder estatístico desejado – mínimo de 0,95, nível de probabilidade de 0,05 e cinco preditores – é de 129. Ou seja, 1,6 vezes o tamanho mínimo necessário.

O perfil da amostra indica que 63% dos respondentes se manifestaram biologicamente do gênero feminino; cerca de 30% têm idade entre 31 e 40, 41 e 50 anos, 51 e 60 anos, conforme a faixa delimitada. Além disso, 61% possuem renda entre R\$3.000,01 e R\$6.000,00; 65% têm pós-graduação (Especialização/MBA); 56% são casados ou estão em união estável; 73% trabalham na rede municipal; 53% têm entre 11 e 20 anos de magistério; 26% atuam na educação infantil; e 84% dos respondentes são da região metropolitana de Vitória; o restante é do interior do estado do Espírito Santo.

3.3. INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados via questionário elaborado no Google Forms, enviado aos professores por meio do WhatsApp. Para responder ao questionário, os respondentes aceitaram os termos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que continha informações sobre a pesquisa acadêmica, o pesquisador e o orientador, além das condições sobre a participação. Antes, foi realizado

um pré-teste com 18 participantes, que não indicaram problemas de entendimento das afirmativas, conforme recomendado por Hair et al. (2005).

O questionário contempla escalas de constructos já validadas na literatura, com adaptações de acordo com o contexto da pesquisa. A incivildade experimentada foi medida com a escala de sete itens de Balaji et al. (2020). Exemplos de perguntas e opções de respostas: “Com que frequência você enfrenta atos incivis dos colegas de trabalho, alunos, pais ou responsáveis na escola onde você trabalha?”; “Descarregam a raiva em mim”, “Fazem comentários ofensivos para mim”, “Tratam-me como se eu fosse inferior ou estúpido”. Para a satisfação no trabalho, foi usada a escala de Toropova et al. (2021). Assim foi proposto: “Com que frequência você se sente da seguinte maneira sobre ser um professor?”; “Estou satisfeito com a minha profissão de professor”, “Estou satisfeito em ser professor nesta escola”, “Estou entusiasmado com o meu trabalho”. Esses constructos – incivildade experimentada e satisfação no trabalho – foram medidos por uma escala Likert de cinco pontos variando de 1 (nunca – 0%), 2 (algumas vezes – 25%), 3 (metade do tempo – 50%), 4 (frequentemente – 75%) e 5 (sempre – 100%).

O desempenho do funcionário foi medido com a escala de quatro itens de Yilmaz (2015). Exemplos de perguntas e opções de respostas: “Na escola onde você trabalha: eu completo minhas tarefas no prazo, eu cumpro/supero minhas metas, eu me certifico de que o trabalho atenda/exceda os padrões de qualidade, eu respondo rapidamente quando surgem problemas”. Por fim, a vigilância no trabalho foi medida usando dois constructos de primeira ordem: aspectos negativos (“a vigilância desmoraliza a mim e aos meus colegas; a vigilância reduz a criatividade no trabalho”) e aspectos positivos (“a vigilância na escola ajuda a melhorar a produtividade dos professores; a vigilância ajuda a reduzir o assédio moral na escola”), com oito perguntas cada, de Furnham e Swami (2015). Esses constructos – desempenho do funcionário e vigilância no trabalho – foram medidos por meio da escala Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

3.4. ESTRATÉGIA DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram analisados usando a Modelagem de Equações Estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), com o apoio do aplicativo o SmartPLS 4 (Ringle et al., 2024), pois trata-se de um modelo reflexivo com muitas relações estruturais, denotando um pouco de complexidade. Ademais, também se adequa ao tamanho da amostra da pesquisa (Ringle et al., 2023).

Considerando que a pesquisa adota escalas de constructos já validadas na literatura, foi feita a análise de validação do modelo de mensuração e do modelo estrutural, seguindo os procedimentos da Modelagem de Equações Estruturais propostos por Ringle et al. (2023), a saber: confiabilidade da consistência interna dos itens e de cada constructo, a validade convergente e discriminante; análise do Fator de Variância de Inflação (VIF), do poder de predição do modelo e da significância e relevância dos coeficientes de caminho.

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 MODELO DE MENSURAÇÃO

Conforme o disposto na Tabela 1, para fins da confiabilidade das afirmativas dos constructos, foram tomadas as seguintes decisões: (i) excluíram-se quatro variáveis VNEG7 e VNEG8 – referentes aos aspectos negativos da vigilância e VPOS5 e VPOS7 referentes aos aspectos positivos –, por estarem abaixo do mínimo necessário; (ii) mantiveram-se as variáveis INC4 (incivildade experimentada), VNEG2 e VNEG6 e VPOS8 com cargas abaixo de 0,708 para contribuir para a replicabilidade e a comparabilidade entre os estudos e porque os demais critérios do modelo de mensuração foram atendidos (Bido e Silva, 2019).

Tabela 1

Carga externa, média e o desvio padrão das variáveis

		Cargas externas	Média	Desvio padrão
Desempenho	DES1	0,833	4,763	0,589
	DES2	0,827	4,614	0,707
	DES3	0,847	4,580	0,790
	DES4	0,833	4,517	0,749
Incivildade	INC1	0,752	1,623	0,706
	INC2	0,756	1,420	0,559
	INC3	0,762	1,217	0,479
	INC4	0,635	2,019	0,682
	INC5	0,760	1,290	0,524
	INC6	0,778	1,478	0,565
	INC7	0,767	1,401	0,538
Satisfação no trabalho	SAT1	0,861	3,536	0,969
	SAT2	0,794	3,710	0,942
	SAT3	0,925	3,498	0,929
	SAT4	0,854	3,483	0,985
	SAT5	0,757	3,966	0,916
Aspectos negativos da vigilância	VNEG1	0,782	1,454	0,974
	VNEG2	0,654	1,614	1,082
	VNEG3	0,895	1,493	1,023
	VNEG4	0,864	1,570	1,030
	VNEG5	0,859	1,473	0,979
	VNEG6	0,618	1,700	0,120
	VNEG7	*	2,420	1,179
	VNEG8	*	2,319	1,402

	VPOS1	0,787	4,261	1,246
	VPOS2	0,802	4,140	1,026
	VPOS3	0,885	4,232	0,973
Aspectos positivos da vigilância	VPOS4	0,851	4,092	1,139
	VPOS5	*	3,290	1,175
	VPOS6	0,701	3,507	1,206
	VPOS7	*	4,367	0,825
	VPOS8	0,696	3,401	1,273

*Cargas excluídas por estarem muito baixas.

Nota: Elaboração própria

Para a confiabilidade da consistência interna, os coeficientes de confiabilidade (rho-a) e (rho-c) e do Alfa de Cronbach estão acima de 0,70 e abaixo de 0,95. Para a validade convergente, a variância média extraída (AVE) está acima de 0,50 (Ringle et al., 2023). Já para a validade discriminante, usando o Heterotrait-monotrait (HTMT), as correlações estão abaixo de 0,90 para constructos referentes aos aspectos positivos e negativos da vigilância, porque são constructos conceitualmente similares e abaixo de 0,85 para os demais, porque não são similares (Sarstedt et al., 2022). A Tabela 2 detalha esses valores, bem como a média e o desvio padrão das variáveis.

Tabela 2
Consistência interna, validade convergente e discriminante

	Média	Desvio padrão	α	CR (rho-a)	CR (rho-c)	AVE	DES	INC	SAT	VNEG	VPOS
DES	4,618	0,593	0,855	0,857		0,697					
INC	1,493	0,430	0,867	0,870	0,556	0,556	0,301				
SAT	3,639	0,797	0,896	0,929	0,706	0,706	0,374	0,505			
VNEG	1,755	0,785	0,872	0,895	0,618	0,618	0,489	0,310	0,185		
VPOS	3,911	0,795	0,878	0,891	0,624	0,624	0,546	0,304	0,415	0,565	

DES: desempenho no trabalho; INC: incivildade experimentada; SAT: satisfação no trabalho; VNEG: aspectos negativos da vigilância; VPOS: aspectos positivos da vigilância; AVE: Variância Média Extraída; HTMT: Heterotrait-monotrait.

Fonte: Dados da pesquisa

Dessa forma, a validade do modelo de mensuração está sustentada para o modelo proposto nesta pesquisa.

4.2. MODELO ESTRUTURAL

Conforme o disposto na Tabela 3, a hipótese H1a – os aspectos positivos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma positiva com o desempenho dos professores ($\beta = 0,271$; p-valor = 0,001) – e a hipótese H1b – os aspectos negativos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma negativa com o desempenho dos professores ($\beta = -0,257$; p-valor = 0,002) – foram suportadas a uma significância menor do que 1%. A hipótese H2a – os aspectos positivos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma positiva com a satisfação no trabalho dos professores ($\beta = 0,332$; p-valor = 0,001) – também foi a uma significância menor do que 1%.

Tabela 3
Teste de hipóteses

Hipóteses	β	Desvio padrão	t-valor	p-valor	VIF	f ²
VPOS -> DES H1a (+)	0,271	0,079	3,424	0,001	1,563	0,069
VNEG -> DES H1b (-)	-0,257	0,082	3,125	0,002	1,423	0,068
VPOS -> SAT H2a (+)	0,332	0,102	3,250	0,001	1,265	0,110
VNEG -> SAT H2b (-)	0,110	0,095	1,158	0,247	1,262	0,012
SAT -> DES H3 (+)	0,175	0,061	2,864	0,004	1,406	0,032
VPOS -> INC H4a (-)	-0,193	0,114	1,688	0,091	1,335	0,031
VNEG -> INC H4b (+)	0,180	0,122	1,481	0,139	1,262	0,027
INC -> DES H5 (-)	-0,038	0,063	0,612	0,541	1,335	0,002
INC -> SAT H6 (-)	-0,391	0,071	5,468	0,000	1,000	0,191

R² ajustado – DES = 0,301

VPOS: Aspectos positivos da vigilância; DES: Desempenho no trabalho; VNEG: Aspectos negativos da vigilância; INC: Incivildade experimentada; SAT: Satisfação no trabalho; β : Coeficiente estrutural; VIF: Fator de Inflação da Variância; f²: Efeito de Cohen; R² ajustado: Coeficiente de determinação do modelo proposto.

Fonte: Dados da pesquisa

Já a hipótese H2b – os aspectos negativos da vigilância via câmeras nas escolas estão associados de forma negativa com a satisfação no trabalho dos professores ($\beta = 0,110$; p-valor = 0,247) – não foi estatisticamente significativa a 5%. A hipótese H3 – a satisfação no trabalho dos professores está associada de forma positiva com o desempenho deles – foi suportada a uma significância menor do que 1% ($\beta = 0,175$; p-valor = 0,004).

As hipóteses referentes aos efeitos dos aspectos positivos e negativos na incivildade experimentada pelos professores – hipótese H4a ($\beta = -0,193$; p-valor = 0,091) e a hipótese H4b ($\beta = 0,180$; p-valor = 0,139) – não foram estatisticamente significativas a 5%. A hipótese H5 – a incivildade experimentada pelos professores está associada de forma negativa com o desempenho deles ($\beta = -0,038$; p-valor = 0,541) – também não foi estatisticamente significativa a 5%. Por último, a hipótese H6 – a incivildade experimentada

pelos professores está associada de forma negativa com a satisfação deles ($\beta = -0,391$; p-valor = 0,000) – foi suportada a uma significância menor do que 1%.

O Fator de Variância de Inflação (VIF) está abaixo de 3 para todas as relações estruturais propostas, indicando não haver problemas de colinearidade (Ringle et al., 2023). O coeficiente de determinação ajustado do modelo proposto (R^2) para o desempenho no trabalho e o efeito de Cohen (f^2) para as relações estruturais propostas são considerados baixos (Hair et al., 2011).

Quanto ao poder de predição do modelo, a Tabela 4 indica que somente o constructo desempenho dos professores atende aos padrões mínimos de validade preditiva, pois a média dos indicadores (IA) é estatisticamente significativa (p-valor = 0,007). Contudo, não é para a avaliação comparativa do modelo linear (LM) (p-valor = 0,280). Porém, ao analisar os três constructos latentes endógenos, ou seja, em conjunto, são atendidos os padrões mínimos de validade preditiva (IA = 0,008); logo, apresentando uma forte validade preditiva (LM = 0,002) (Sharma et al., 2022).

Tabela 4

Poder de predição do modelo

Teste de Capacidade Preditiva com Validação Cruzada (CVPAT)						
	Média dos indicadores (IA)			Modelo linear (LM)		
	Diferença	t-valor	p-valor	Diferença	t-valor	p-valor
Desempenho	-0,082	2,738	0,007	-0,022	1,084	0,280
Incivildade experimentada	-0,011	1,343	0,181	-0,026	3,003	0,003
Satisfação no trabalho	-0,074	1,682	0,094	-0,044	1,928	0,055
Todos	-0,048	2,687	0,008	-0,030	3,113	0,002

Fonte: Dados da pesquisa

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Retomando a problemática desta pesquisa, quais são os impactos da vigilância via câmeras na incivildade experimentada, na satisfação e no desempenho dos professores da rede pública de educação básica?

As evidências indicam que tanto os aspectos positivos quanto os negativos da vigilância via câmera impactam o desempenho dos professores. Por um lado, quando esses atores organizacionais percebem os benefícios – sensação de segurança, redução do assédio sexual e moral na escola, elevação da produtividade (Furnham & Swami, 2015) – melhora o desempenho. Ou seja, os professores percebem que completam as tarefas no prazo, cumprem ou superam as metas, certificam-se de que os padrões de qualidade sejam atendidos e respondem rapidamente quando surgem problemas (Yilmaz, 2015). Por outro lado, quanto mais eles percebem que essa vigilância serve como instrumento de controle de suas funções ou invasão de seus espaços, afetando a criatividade no trabalho, aumentam os níveis de estresse e a

confiança em relação aos pares é corroída (gestores, órgãos públicos de educação) (Furnham & Swami, 2015), piora o desempenho deles.

Dessa forma, estes resultados corroboram os estudos de Melgaço (2012) e Doberstein et al. (2022), que mostraram os benefícios desse tipo de vigilância para os funcionários, bem como os estudos de Toropova et al. (2021) e Siegel et al. (2021), que abordaram os malefícios desse tipo de controle. Também confirmam as pesquisas de Ravid et al. (2023) e Furnham e Swami (2015), que apontaram ambos os impactos dessa vigilância para o desempenho e bem-estar dos funcionários.

Somente os aspectos positivos da vigilância via câmera afetam a satisfação dos professores. Ou seja, eles sentem-se mais satisfeitos com a profissão de professor e com a escola onde trabalham, entusiasmados, orgulhosos e inspirados (Toropova et al., 2021). Essas evidências também corroboram os estudos de Furnham e Swami (2015), que mostraram os efeitos positivos dos aspectos positivos da vigilância via câmera na satisfação de funcionários de empresas britânicas. Uma possível explicação para os aspectos negativos da vigilância via câmera não afetarem de forma negativa a satisfação dos professores é que eles são comprometidos com o trabalho que precisa de ser feito. Além disso, muitos permanecem na escola que tem esse tipo de vigilância porque têm facilidade de deslocamento até a escola.

Contudo, nem os aspectos positivos nem os negativos da vigilância via câmera afetam a incivildade experimentada pelos professores. Ou seja, essa vigilância, a princípio, não impede que os professores sintam que alunos, pais, colegas descarregam a raiva neles ou que recebam comentários ofensivos e grosserias (Balaji et al., 2020). Dessa forma, esses achados contrariam os estudos de Filho (2019) e Cano (2020), que sustentaram que o monitoramento eletrônico por meio de câmeras contribui para reduzir os atos incivis nas escolas. Além disso, conforme esperado, a satisfação dos professores impacta de forma positiva o desempenho deles. Ou seja, corrobora muitos estudos nacionais e internacionais, em particular, com a pesquisa de Usop et al. (2013), que também mostrou que a satisfação contribui para atrair e manter gestores educadores nas Filipinas.

A incivildade experimentada afeta de forma negativa a satisfação. Assim, esta pesquisa corrobora os achados de diversos estudos (Hershcovis et al., 2017; Cingöz & Kaplan, 2015; Estes & Wang, 2008; Pearson & Porath, 2005; Cortina et al., 2001), segundo os quais a experimentação de atos incivis provoca afastamento do trabalho e sofrimento psicológico nos funcionários. Contudo, ao contrário do esperado, e contrariando os achados de alguns estudos (Wang & Chen, 2020; Hershcovis et al., 2017; Cho et al., 2016; Cingöz & Kaplan, 2015; Estes & Wang, 2008; Pearson & Porath, 2005; Cortina et al., 2001), os atos incivis sofridos pelos professores, mesmo diante da vigilância via câmeras, não afetam o desempenho deles.

Diante desses resultados, quais reflexões emergem?

Primeiro, assume-se que a vigilância não é ruim para as escolas e para os professores. O que precisa de ser trabalhado é a percepção dos professores em relação à vigilância, para que entendam como algo contributivo do dia a dia nas escolas e não como algo que não agrega valor, que incomoda. A melhora dessa percepção entre os docentes depende do esforço de gestores

escolares e dos órgãos públicos, para que os professores não vejam as câmeras como um inimigo e sim como aliadas no labor deles.

Segundo, embora a vigilância via câmera contribua para inibir os atos incivis, não impede a ocorrência deles. Ou seja, mesmo com o uso de câmeras, muitos chegam aos estabelecimentos educacionais já irritados e sem pensar nas consequências, descarregam a raiva ou o estresse de maneira impulsiva, até que as intervenções sejam realizadas por parte dos coordenadores, dos pedagogos ou do diretor da unidade escolar.

Terceiro, no que tange à incivilidade, mesmo acontecendo atos de descontrole por parte de algumas pessoas, os profissionais mantêm-se dispostos a cumprirem as metas por serem comprometidos com o trabalho. Ou seja, ainda que insatisfeitos, produzem de forma significativa.

Quarto, embora não seja comum a todos os espaços e nem na mesma intensidade, a captação de voz pelas câmeras de vigilância contribui em alguma medida para inibir atos incivis no relacionamento com as pessoas no local de trabalho, influenciando na harmonia, no desenvolvimento e no desempenho das funções. Também contribui para o desenvolvimento de práticas pedagógicas de suporte aos coordenadores, aos pedagogos, aos diretores e, principalmente, aos professores no contexto e cotidiano escolares. Inclusive para conscientizar a comunidade escolar de que ela dispõe de um importante instrumento que respalda os atores sociais em casos de atos incivis que venham a ser cometidos.

Ou seja, os resultados indicam que a prática do “solucionismo tecnológico” ou “tecnosolucionismo” não é a única saída para os problemas que emergem no cotidiano de uma escola. Essa prática diz respeito à ideia ou à fé de que a tecnologia é capaz de resolver os problemas da humanidade (Sætra, 2023). Para Morozov (2013), refere-se a uma ideologia para lidar com diversos problemas sociais, usando os “algoritmos ou soluções computáveis corretos” (p. 5). Na educação, Teräs et al. (2020) chamaram a atenção para evitar o uso de tecnologias “prontas”, em função do ocorrido ao longo da pandemia da Covid-19 que, a priori, se trata de um “colonialismo pedagógico da indústria da tecnologia educativa” (p. 874). Ou seja, o foco parece estar menos no processo de aprendizagem do aluno e mais na geração de dados.

Apesar dessas posturas críticas, o monitoramento eletrônico de desempenho é uma realidade na ambiência escolar e noutras organizações (Charbonneau & Doberstein, 2020; Doberstein et al., 2022; Furnham & Swami, 2015; Manolev et al., 2019; Melgaço, 2012; Ravid et al., 2023; Shi & Xu, 2024; Warnick, 2007). Ou seja, esta realidade está posta! Dessa forma, a gestão escolar precisa de englobar uma combinação de políticas, de diretrizes, de ações e de programas que abranjam a vigilância via câmeras, o bem-estar e a satisfação no trabalho dos professores, dos funcionários da área administrativa, dos alunos e dos pais.

6. CONCLUSÃO

Esta pesquisa propôs abordar os impactos da vigilância por meio de câmeras em ambientes educacionais relacionados à satisfação, ao desempenho e à incivildade experimentada pelo professor. Assim, ao mostrar que os aspectos tanto positivos quanto negativos desse tipo de vigilância impactam a satisfação e o desempenho desses profissionais, contribui para a literatura de educação, em particular, para a gestão escolar, de duas maneiras. Primeiro, ao abordar o monitoramento eletrônico nas escolas com um estudo quantitativo, visto que a maioria é qualitativa. Ao fazer isso, discute os impactos da vigilância por meio de câmeras em ambientes educacionais relacionados à satisfação, ao desempenho e à incivildade experimentada pelo professor. Segundo, contribui ao abordar um tipo de estresse laboral oriundo da vigilância via câmeras e a satisfação dos professores de sistema educacional num país sul-americano, além do eixo Estados Unidos-Europa Ocidental. Além disso, contribui ao apresentar a vigilância eletrônica por câmeras como um dos antecedentes da incivildade experimentada pelos professores.

Como contribuição prática, espera-se que os resultados apoiem as políticas públicas educacionais bem como as diretrizes do modelo de gestão de cada unidade escolar. Também se perspectiva que deem suporte aos diretores, pedagogos e professores na formulação de práticas pedagógicas que possibilitem a construção de um ambiente profissional harmônico e de prevenção de incivildades. Por fim, esta pesquisa contribui para que os gestores dialoguem com os educadores envolvidos na escola a respeito da importância do uso da câmera de vigilância como aliada no dia a dia nas unidades de ensino. Ou seja, que esse mecanismo de vigilância não seja visto como “um segundo olho” e sim como agregador de valor ao dia a dia laboral nas escolas.

A principal limitação desta pesquisa diz respeito à amostra, que é restrita ao estado do Espírito Santo, no Brasil. Assim, estudos futuros poderiam abarcar as escolas da rede pública de outras unidades da federação brasileira, de outros países, bem como as escolas privadas, por ser uma temática de grande relevância para o contexto da atualidade. Além disso, também poderiam ser conduzidos estudos de casos múltiplos qualitativos com alunos ou mesmo com os profissionais de escolas, para aprofundar tanto os impactos negativos quanto os positivos.

AUTORIA DO ARTIGO

Conceptualização, L,M.A.B.R, D,M,J; Metodologia, L,M.A.B.R, D,M,J., P,E.C.R., R,A,B; Validação, L,M.A.B.R, D,M,J., P,E.C.R., R,A,B; Análise formal, L,M.A.B.R, D,M,J., P,E.C.R., R,A,B; Investigação, L,M.A.B.R, D,M,J; Curadoria dos dados, L,M.A.B.R, D,M,J; Escrita do rascunho original, L,M.A.B.R, D,M,J; Escrita das revisões e correções, D,M,J., P,E.C.R., R,A,B; Supervisão, D,M,J; Administração do projeto, D,M,J. Todas as autoras leram e concordam com a publicação da versão deste manuscrito.

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declaram não existirem conflitos de interesses externos, diretos ou indiretos, pessoais ou financeiros relacionados com o presente artigo.

REFERÊNCIAS

- Abid, G., Khan, B., Rafiq, Z., & Ahmed, A. (2015). Workplace incivility: Uncivil activities, antecedents, consequences, and level of incivility. *Science International*, 27(6), 6307-6312. <https://ssrn.com/abstract=2696527>
- Abraham, M., Niessen, C., Schnabel, C., Lorek, K., Grimm, V., Möslein, K., & Wrede, M. (2019). Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 657-675. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12250>
- Amin, M. (2015). Relationship between job satisfaction, working conditions, motivation of teachers to teach and job performance of teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5(3), 141-154. <https://doi.org/10.5539/jms.v5n3p141>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202131>
- Bai, Q., Zhang, Y., Dan, Q., & Kishimoto, T. (2024). Understanding school incivility: Exploring its impact on students and practical interventions. *Computers in Human Behavior*, 152, e108037. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.108037>
- Balaji, M. S., Jiang, Y., Singh, G., & Jha, S. (2020). Letting go or getting back: How organization culture shapes frontline employee response to customer incivility. *Journal of Business Research*, 111, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.007>
- Bantha, T., Sahni, S. P., & Yadav, M. (2020). Identification of enablers for reducing student incivility in classrooms: An exploratory investigation. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 193-199. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p193>
- Bauman, Z. (2009). *Confiança e medo na cidade*. Zahar.
- Bauman, Z., & Yoon, D. (2014). *Vigilância líquida*. Zahar.
- Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work & Stress*, 28(2), 124-142. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.898712>
- Bhave, D. P. (2014). The invisible eye? Electronic performance monitoring and employee job performance. *Personnel Psychology*, 67(3), 605-635. <https://doi.org/10.1111/peps.12046>
- Bido, D., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: Especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.120>
- Cahyadi, A., Hendryadi, H., & Mappadang, A. (2021). Workplace and classroom incivility and learning engagement: The moderating role of locus of control. *International Journal for Educational Integrity*, 17, e4. <https://doi.org/10.1007/s40979-021-00071-z>

Caldeira, T. P. (2000). *Cidade de muros: Crime, segregação e cidadania em São Paulo*. Editora 34/Edusp.

Cano, F. C. S. (2020). O monitoramento do espaço escolar: A utilização de câmeras de vigilância nas aulas de geografia. *Diversitas Journal*, 5(1), 523-530. <https://doi.org/10.17648/diversitas-journal-v5i1-1028>

Charbonneau, É., & Doberstein, C. (2020). An empirical assessment of the intrusiveness and reasonableness of emerging work surveillance technologies in the public sector. *Public Administration Review*, 80(5), 780-791. <https://doi.org/10.1111/puar.13278>

Cho, M., Bonn, M. A., Han, S. J., & Lee, K. H. (2016). Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2888-2912. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0205>

Cingöz, A., & Kaplan, A. (2015). The effect of workplace incivility on job satisfaction and organizational trust: A study of industrial enterprises in Turkey [Conference paper]. In *WEI International Academic Conference Proceedings*. Vienna, Austria, 12-15 apr. 2015. <https://www.semanticscholar.org/paper/THE-EFFECT-OF-WORKPLACE-INCIVILITY-ON-JOB-AND-TRUST-Veli/4f6bbd46274b0f645700491db177bbecab1806ca>

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>

Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27745097>

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>

Cubas, V. O. (2017). A expansão dos serviços de proteção e vigilância em São Paulo: Novas tecnologias e velhos problemas. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 11(2), 164-180. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2017.v11.n2.864>

De Simone, S., Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology*, 66(2), 65-77. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.03.002>

Doberstein, C., Charbonneau, É., Morin, G., & Despatie, S. (2022). Measuring the acceptability of facial recognition-enabled work surveillance cameras in the public and private sector. *Public Performance & Management Review*, 45(1), 198-227. <https://doi.org/10.1080/15309576.2021.1931374>

Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, 7(2), 218-240. <https://doi.org/10.1177/1534484308315565>

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>

Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42. <https://doi.org/10.22329/jtL.v8i1.2896>

Filho, H. F. L. S. (2019) Vigilância eletrônica no espaço escolar e suas implicações no processo de ensino e aprendizagem. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 6(8), 55-71. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/vigilancia-eletronica>

Fontenot, J., Hebert, M., Stefanski, R., & Morris, D. (2024). Systemic antecedents of academic incivility in nursing: An integrative review. *Teaching and Learning in Nursing*, 19(2), 192-201. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2024.01.015>

Furnham, A., & Swami, V. (2015). An investigation of attitudes toward surveillance at work and its correlates. *Psychology*, 6(13), 1668-1675. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.613163>

Gao, L., Kong, F., Cui, L., Feng, N., & Wang, X. (2024). Teacher-student relationships and adolescents' classroom incivility: A moderated mediation model of moral disengagement and negative coping style. *Psychology in the Schools*, 61(2), 496-513. <https://doi.org/10.1002/pits.23064>

Ghimire, S. N., & Rana, K. (2023). CCTV in schools: An examination of perceived value of surveillance. *Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR)*, 28(4), 351-379. <https://doi.org/10.1080/10824669.2022.2092110>

Gray, C. J., Carter, N. T., & Sears, K. L. (2017). The UWBO-I: An adaption and validation of a measure of instigated incivility. *Journal of Business and Psychology*, 32(1), 21-39. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9433-6>

Hair, J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração* (L. B. Ribeiro, Trad.). Bookman.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

Henson, B., & Reyns, B. W. (2015). The only thing we have to fear is fear itself... and crime: The current state of the fear of crime literature and where it should go next. *Sociology Compass*, 9(2), 91-103. <https://doi.org/10.1111/soc4.12240>

Hershcovis, M. S., Ogunfowora, B., Reich, T. C., & Christie, A. M. (2017). Targeted workplace incivility: The roles of belongingness, embarrassment, and power. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1057-1075. <https://doi.org/10.1002/job.2183>

Hyun, M. S., Kang, H. S., De Gagne, J. C., & Park, J. (2022). Nursing faculty experiences with student incivility in South Korea: A qualitative study. *BMC Medical Education*, 22, e105. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03170-8>

Ibrahim, S. A. E-A., & Qalawa, S. A. (2016). Factors affecting nursing students' incivility: As perceived by students and faculty staff. *Nurse Education Today*, 36, 118-123. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.08.014>

Jin, S., & Miao, M. (2022). Family incivility and cyberbullying perpetration among college students: Negative affect as a mediator and dispositional mindfulness as a moderator. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(23-24), NP21826-NP21849. <https://doi.org/10.1177/08862605211063000>

Leiter, M. P., Peck, E., & Gumuchian, S. (2015). Workplace incivility and its implications for well-being. In P. L. Perrewé, J. R. B. Halbesleben & C. C. Rosen (Eds.), *Mistreatment in organizations: Research in occupational stress and well-being* (Vol. 13, pp. 107-135). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520150000013011>

Lira, P. S. (2014). *Geografia do crime e arquitetura do medo: Uma análise dialética da criminalidade violenta e das instâncias urbanas*. Letra Capital Editora.

Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>

Malinen, O-P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>

Manolev, J., Sullivan, A., & Slee, R. (2019). The datafication of discipline: ClassDojo, surveillance and a performative classroom culture. *Learning, Media and Technology*, 44(1), 36-51. <https://doi.org/10.1080/17439884.2018.1558237>

Martin, A. J., Wellen, J. M., & Grimmer, M. R. (2016). An eye on your work: How empowerment affects the relationship between electronic surveillance and counterproductive work behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2635-2651. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1225313>

Mavrommatidou, S., Theriou, G., Chatzoudes, D., & Dimitriadis, E. (2023). The impact of head teacher incivility on teacher engagement and safety behavior in secondary schools: The mediating role of perceived insider status. *Journal of Educational Administration*, 61(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2022-0112>

Melgaço, L. (2012). Estudantes sob controle: A racionalização do espaço escolar através do uso de câmeras de vigilância. *O Social em Questão*, 27, 179-192. <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=60&sid=16>

Morozov, E. (2013). *To save everything, click here: The folly of technological solutionism* (S. Hoye, Narr.). [Audiobook]. Public Affairs.

Orfan, S. N. (2023). Student incivility in higher education of Afghanistan: Lecturers' perspectives. *Cogent Education*, 10(2), e2282302. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282302>

Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Mariñez-Lora, A., Cua, G., & Atkins, M. S. (2018). Teacher job stress and satisfaction in urban schools: Disentangling individual-, classroom-, and organizational-level influences. *Behavior Therapy*, 49(4), 494-508. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2017.11.011>

Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of a multidimensional job satisfaction instrument. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 210, 283-290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.368>

Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences, and remedies of workplace incivility: No time for "nice"? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7-18. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946>

Perry-Hazan, L., & Birnhack, M. (2019). Caught on camera: Teachers' surveillance in schools. *Teaching and Teacher Education*, 78, 193-204. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.11.021>

- Presidência da República. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Ranieri, N. B. S., & Tavares, L. A. (2020). Temas contemporâneos de direito à educação: A utilização de sistema de vigilância por câmeras nas escolas e o direito à privacidade. *Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura*, 21(53), 139-149. <https://repositorio.usp.br/item/003021521>
- Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal Of Management*, 46(1), 100-126. <https://doi.org/10.1177/0149206319869435>
- Ravid, D. M., White, J. C., Tomczak, D. L., Miles, A. F., & Behrend, T. S. (2023). A meta-analysis of the effects of electronic performance monitoring on work outcomes. *Personnel Psychology*. 76(1), 5-40. <https://doi.org/10.1111/peps.12514>
- Rawlins, L. (2017). Faculty and student incivility in undergraduate nursing education: An integrative review. *Journal of Nursing Education*, 56(12), 709-716. <https://doi.org/10.3928/01484834-20171120-02>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48, e109074. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J-M. (2024). *SmartPLS* (4) [Computer software]. SmartPLS. <https://www.smartpls.com>
- Rodrigues, L. . (2023). Violência nas escolas tem aumento de 50% em 2023: De janeiro a setembro, Disque 100 recebeu 9,5 mil denúncias. *Agência Brasil*. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-11/violencia-nas-escolas-tem-aumento-de-50-em-2023>
- Sætra, H. S. (2023). Introduction: The promise and pitfalls of techno-solutionism. In H. S. Sætra (Ed.), *Technology and sustainable development: The promise and pitfalls of techno-solutionism* (pp. 1-9). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003325086>
- Santana, A. J. (2010). Câmeras nas escolas: Limitações em face da liberdade de aprender e ensinar. *Revista da ESMESE*, (14), 241-255. http://revistaejuse.tjse.jus.br/revistaejuse/index.php/revista_da_ejuse/article/view/297
- Santos, I. G., Gontijo, J. G. L., & Amaral, E. F. (2015). A política de segurança pública no Brasil: Uma análise dos gastos estaduais (1999-2010). *Opinião Pública*, 21(1), 105-131. <https://doi.org/10.1590/1807-0191211105>
- Sanz, C. L. (2015). A fábula da câmera invisível na escola e o regime contemporâneo de imagens. *Revista Eco-Pós*, 18(2), 119-133. <https://doi.org/10.29146/eco-pos.v18i2.2286>
- Sarstedt, M., Radomir, L., Moisescu, O. I., & Ringle, C. M. (2022). Latent class analysis in PLS-SEM: A review and recommendations for future applications. *Journal of Business Research*, 138, 398-407. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.051>
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1), S57-S88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>
- Sharma, P. N., Liengaard, B. D., Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). Predictive model assessment and selection in composite-based modeling using PLS-SEM: Extensions and guidelines for using CVPAT. *European Journal of Marketing*, 57(6), 1662-1677. <https://doi.org/10.1108/EJM-08-2020-0636>

Shi, C., & Xu, J. (2024). Surveillance cameras and resistance: A case study of a middle school in China. *The British Journal of Criminology*, 64(5), 1150-1170.

<https://doi.org/10.1093/bjc/azad078>

Siegel, R., König, C. J., & Porsch, L. (2021). Does electronic monitoring pay off? Influences of electronic monitoring purposes on organizational attractiveness.

Journal of Personnel Psychology, 20(3), 103-113. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000273>

Smetackova, I., Viktorova, I., Martanova, V. P., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes a difference in Czech elementary schools. *Frontiers in Psychology*, 10, e2287.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>

Sood, S., & Kour, D. (2023). Perceived workplace incivility and psychological well-being in higher education teachers: A multigroup analysis.

International Journal of Workplace Health Management, 16(1), 20-37. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2021-0048>

Spadafora, N., Frijters, J. C., Molnar, D. S., & Volk, A. A. (2020). Do little annoyances relate to bullying? The links between personality, attitudes towards classroom incivility, and bullying. *The Educational and Developmental Psychologist*, 37(1), 30-38.

<https://doi.org/10.1017/edp.2019.20>

Sweetman, D., Badiee, M., & Creswell, J. W. (2010). Use of the transformative framework in mixed methods studies. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 441-454.

<https://doi.org/10.1177/1077800410364610>

Teräs, M., Suoranta, J., Teräs, H., & Curcher, M. (2020). Post-Covid-19 education and education technology 'solutionism': A seller's market. *Postdigital Science and Education*, 2(3), 863-878. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00164-x>

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics.

Educational Review, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>

Tribunal Superior do Trabalho. (2020). *Fiscalização de empregados por meio de câmeras em locais coletivos é considerada lícita*. Tribunal Superior do Trabalho (TST).

<https://www.tst.jus.br/-/fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-de-empregados-por-meio-de-c%C3%A2meras-em-locais-coletivos-%C3%A9-considerada-l%C3%ADcita>

Usop, A. M., Kadtong, M. L., & Usop, D. A. S. O. (2013). The significant relationship between work performance and job satisfaction in Philippines.

International Journal of Human Resource Management and Research, 3(2), 9-16. https://www.researchgate.net/publication/236017106_THE_SIGNIFICANT_RELATIONSHIP_BETWEEN_WORK_PERFORMANCE_AND_JOB_SATISFACTION_IN_PHILIPPINES

Vinha, T., Garcia, C., Nunes, C. A. A., Zambianco, D. D. P., Melo, S. G., Lahr, T. B. S., Parente, E. M. P. P. R., Fogarin, B., & Oliveira, V. H. H. (2023). *Ataques de violência extrema em escolas no Brasil: Causas e caminhos* [Relatório]. <https://d3e.com.br/relatorios/ataques-de-violencia-extrema-em-escolas-no-brasil/>

Wang, C-H., & Chen, H-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429.

<https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>

Warnick, B. (2007). Surveillance cameras in schools: An ethical analysis. *Harvard Educational Review*, 77(3), 317-343. <https://doi.org/10.17763/haer.77.3.r2k76507rrjw8238>

<https://doi.org/10.17763/haer.77.3.r2k76507rrjw8238>

West, J. P., & Bowman, J. S. (2016). Electronic surveillance at work: An ethical analysis. *Administration & Society*, 48(5), 628-651. <https://doi.org/10.1177/0095399714556502>

Wing, T., Regan, S., & Spence Laschinger, H. K. (2013). The influence of empowerment and incivility on the mental health of new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 632-643. <https://doi.org/10.1111/jonm.12190>

Yilmaz, O. D. (2015). Revisiting the impact of perceived empowerment on job performance: Results from front-line employees. *Turizam*, 19(1), 34-46. <https://doi.org/10.5937/Turizam1501034Y>

Zaheer, H., Sarwar, B., Bibi, Z., & Muhammad, N. (2021). Incivility within and beyond classrooms: Exploring the perceptions of targets, instigators, and observers. *The Qualitative Report*, 26(10), 3127-3143. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4898>

i Administração, Fucape Business School, Vitória - ES, Brasil
<https://orcid.org/0009-0002-4498-9570>
maurenides@hotmail.com

ii Administração, Fucape Business School, Vitória - ES, Brasil
<https://orcid.org/0000-0003-1436-5812>
mjdangelo@terra.com.br / marciadangelo@fucape.br

iii Departamento de Gestão de Políticas Públicas Educacionais,
Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro - RJ, Brasil
<https://orcid.org/0000-0001-7665-544X>
elainecristinarossi@hotmail.com

iv Departamento de Gestão de Políticas Públicas Educacionais,
Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro - RJ, Brasil
<https://orcid.org/0000-0001-8669-7870>
andressabuss07@yahoo.com.br

Toda a correspondência relativa a este artigo deve ser enviada para:

Marcia Juliana d'Angelo
marciadangelo@fucape.br

Recebido em 16 de setembro de 2023

Aceite para publicação em 05 de novembro de 2024

Publicado em 24 de abril de 2025

The impacts of surveillance via cameras on satisfaction, performance and incivility experienced by teachers

ABSTRACT

This research analyzes the impacts of surveillance via cameras on satisfaction, performance and incivility experienced by public primary education teachers. Data from 208 participants in Espírito Santo, Brazil, were analyzed using Structural Equation Modeling with the support of SmartPLS 4. The results indicate that both the positive and negative aspects of camera surveillance in educational institutions impact teacher performance. Only positive ones bring satisfaction to teachers. However, neither one nor the other affects the incivility they experience, with no impact on their performance. These findings contribute to formulating public educational policies regarding electronic monitoring in schools. They also contribute to the management model of each school unit in formulating pedagogical practices that enable the construction of a harmonious professional environment and the prevention of incivilities.

Keywords: Surveillance via cameras; Experienced incivility; Teacher satisfaction; Teachers' performance.

Los impactos de la vigilancia a través de cámaras en la satisfacción, el desempeño y la incivilidad experimentada por los docentes

RESUMEN

Esta investigación analiza los impactos de la vigilancia mediante cámaras sobre la satisfacción, el desempeño y el incivilismo experimentado por docentes de educación básica pública. Se analizaron datos de 208 participantes en Espírito Santo, Brasil, utilizando modelos de ecuaciones estructurales con el apoyo de SmartPLS 4. Los resultados indican que tanto los aspectos positivos como los negativos de la vigilancia con cámaras en instituciones educativas impactan el desempeño de los docentes. Solo los positivos aportan satisfacción a los profesores. Sin embargo, ni uno ni otro afectan la descortesía que experimentan, sin impacto en su desempeño. Estos hallazgos contribuyen a la formulación de políticas públicas educativas en materia de monitoreo electrónico en las escuelas. También contribuyen al modelo de gestión de cada unidad escolar en la formulación de prácticas pedagógicas que permitan la construcción de un ambiente profesional armonioso y la prevención de incivildades.

Palabras clave: Vigilancia mediante cámaras;
Descortesía experimentada; Satisfacción docente;
Desempeño de los docentes.